

SKRIPSI

Pengaruh Penerapan Displin Kerja Terhadap Tingkat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada PT PLN Sektor Tello

MANASYE PABENDAN

A21107044



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014**

SKRIPSI

Pengaruh Penerapan Displin Kerja Terhadap Tingkat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada PT PLN Sektor Tello

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

MANASYE PABENDAN
A21107044



Kepada

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014

SKRIPSI

Pengaruh Penerapan Displin Kerja Terhadap Tingkat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada PT PLN Sektor Tello

disusun dan diajukan oleh

**MANASYE PABENDAN
A21107044**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 11 Juni 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr Hj Siti Haerani, SE, M.Si
NIP : 19620616 198702 2 001

Dr. Fauziah Umar, MS
NIP : 19610713 198702 2 001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

DR . Muh. Yunus Amar , SE,MT.
NIP : 19620430 198810 001

PENGARUH PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TINGKAT KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA PT PLN SEKTOR TELLO

disusun dan diajukan oleh

MANASYE PABENDAN

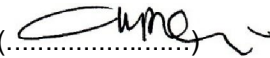
A21107044

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 11 Juni 2014 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Panitia Penguji


1. Prof. Dr. Siti Haerani, S.E.,M.S.

Ketua

(.....)

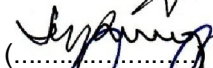
2. Dr. Fauziah Umar,S.E.,M.S.

Sekretaris

(.....)

3. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si.

Anggota

(.....)

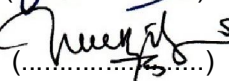
4. Dr. Muhammad Ismail, SE., M.Si.

Anggota

(.....)

5. Dra. Nursiah Sallatu, S.E.,M.A.

Anggota

(.....)

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. H. Muhammad Yunus Amar, SE., M.T
NIP : 19620430 198810 1 001

ABSTRAK

Pengaruh Displin Kerja Terhadap Tingkat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada PT PLN Sektor Tello

Influence of Discipline Working Against Floor Health And Safety At PT PLN Sector Tello

Manasye Pabendan

Sitti Haerani

Fauziah Umar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja melalui faktor lingkungan dan kepribadian terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan kerja pada PT PLN Sektor Tello. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (primer) yang diberikan kepada tiga puluh lima karyawan di PT PLN Sektor Tello. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif. kepribadian tidak berpengaruh positif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan, kepribadian, kesehatan dan keselamatan kerja.

This study aimed to analyze the effect of labor discipline through environmental factors and personality to the level of health and safety at PT PLN Sector Tello. The data was collected using a questionnaire (primary) given to thirty-five employees at PT PLN Sector Tello. The data were processed using multiple regression analysis. The study findings suggest that the environment significantly affects personality while no significant effect on health and safety.

Keywords: discipline of work, environment, personality, health and safety work

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR PUSTAKA.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1-12
1.1 Latar Belakang	1-8
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8-9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9-10
1.4.1 Kegunaan Teoritis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Batasan Masalah.....	10-11
1.6 Sistematika Penulisan	11-12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13-50
2.1 Sikap dan Perilaku.....	13-14
2.2 Teori Medan.....	14-15
2.3 Displin Kerja.....	15-22
2.3.1 Pengertian Displin Kerja	15-16
2.3.2 Macam Displin Kerja.....	16-20
2.3.3 Faktor Displin kerja (teori medan interaksi).....	20-22
2.4 Faktor Kepribadian	22-25
2.5 Faktor Lingkungan	25-26
2.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	27-40
2.6.1 Keselamatan Kerja	27-35
2.6.2 Undang-Undang Kesehatan Kerja.....	35-37
2.6.3 Kesehatan Kerja.....	38-40
2.6.4 Program Kesehatan Kerja.....	36-38
2.2.5 Undang-Undang Kesehatan Kerja	38-40
2.7 Tinjaun Empirik.....	41
2.8 Kerangka Fikir.....	45-46
2.9 Pengembangan Hipotesis.....	46-50
2.9.1 Pengaruh Kesehatan Terhadap Kesehatan dan Ke salamatan Kerja	46-48
2.9.2 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kesehatan dan Ke salamatan Kerja	48-50
BAB III METODE PENELITIAN	51-59
3.1 Rancangan Penelitian.....	51

3.2	Tempat dan Waktu	51
3.3	Populasi dan Sampel	51-52
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	52
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	52-53
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	53-54
3.7	Instrumen Penelitian.....	55
3.8	Analisis Data.....	55-58
3.8.1	Uji Validitas & Realibilitas.....	42-43
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	43-44
3.9	Metode Analisis.....	58-59
3.9.1	Analisis Kualitatif Deskriptif.....	58-59
3.9.2	Uji Hipotesis.....	59
BAB IV	PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN	60-78
4.1	Deskriptif Data	60
4.2	Uji Validitas & Realibilitas	61-64
4.3.1	Hasil Uji Validitas	61-62
4.3.2	Hasil Uji Realibilitas	62-64
4.4	UjiAsumsi Klasik	64-68
4.4.1	Hasil Uji Multikolinearitas.....	64-65
4.4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	65-56
4.4.3	Hasil Uji Normalitas	66-58
4.5.	Metode Analisis.....	68-72
4.5.1	Analisis Kualitatif Deskriptif.....	68-71
4.5.2	Analisis Linier Berganda.....	71-72
4.6	UjiHipotesis	73-76
4.6.1	Uji Koefissien Secara Bersama (Uji F).....	73-74
4.5.4	Uji koefissien secara parsial (uji t).....	74-76
4.7	Pembahasan.....	74-76
BAB V	PENUTUP	77-78
5.1	Kesimpulan	77
5.2	saran	77
5.3	Keterbatasan Penelitian	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar
Halaman

2.1 Kerangka Pemikiran	43
2.2 Kerangka Konsptual.....	47
4.1 Gambar Hasil Uji Heterosiditas.....	64
4.2 Gambar Hasil Uji Normalitas.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel
Halaman

4.1 Rincian Pendistribusian Kuesioner	58.
4.2 Statistic Descriptive	67
4.3 Distribusi Jawaban Variabel kepribadian	68
4.4 Distribusi Jawaban Variabel lingkungan	69
4.5 Distribusi Jawaban Variabel kesehatan dan keselamatan kerja	69
4.6 Uji Validitas variabel Kepribadian.....	59
4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan.....	60
4.8 Uji Validitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	60
4.9 Uji Realibilitas Variabel Kepribadian.....	61
4.10 Uji Realibilitas Variabel Lingkungan.....	61
4.11 Uji Realibilitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	62
4.12 Uji Multikoleritas.....	63
4.13 Hasil Uji F.....	71
4.14 Hasil Uji t.....	72

.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
1. Kuesioner Penelitian	78-81
2. Hasil Penelitian SPSS Version 20	82-89
3. Surat Penelitian	90

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1. LATAR BELAKANG.

Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (K3) adalah sebuah tinjauan yang sudah lama dikaji dan perkembangannya, bapak K3 adalah Bernardin Ramazzini, dengan bukunya *De Morbis Artificum Diatriba* yang menguraikan tentang berbagai jenis penyakit yang timbul berkaitan dengan pekerjaan (Nurzaman Imran 2011 :1). Kemudian Pandangan masyarakat di abad awal 18 tentang keselamatan kerja berkeyakinan bahwa kecelakaan adalah bagian dari pekerjaan atau dapat diartikan sebagai konsekuensi logis dari setiap aktifitas kerja, dan pada kacamata minus primitif ketika seseorang mengalami kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaan berlakulah paradigma tersebut. Dengan kata lain bagaimana manusia pada saat itu harus menyerah pada keadaan dan kondisi (disnakertransduk.jatimprov.go.id)

Paradigma lama dimana kecelakaan kerja konsekuensi logis dari setiap aktifitas kerja perlahan-lahan mulai terkikis dengan perjalanan sejarah. Keselamatan dan kesehatan kerja berubah sejalan dengan waktu, mulai nampak kebenaran lain, mulai ada pendapat dan gagasan yang lahir dari pergerakan pikir para pakar yang belajar dari kejadian empiris untuk bagaimana menekan terjadinya kasus yang mengganggu kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Pendapat ini menimbulkan teori-teori yang kita kenal seperti unsafe condition, piramida sebab akibat, rangkaian domino kejadian dan teori pendekatan dan keterkaitan dengan aktifitas organisasi hingga pada satu titik para ahli menyimpulkan bahwa peranan sentral yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja adalah sistem manajemen yang terbangun di dalam perusahaan itu dimana menurut Luca Neni (dalam tulisan Ibrahim Jati. 2010 : 38) mengatakan bahwa sistem manajemen yang mengedepankan kekuatan sumber daya manusia akan keunggulan di dalam meraih tujuan yang diinginkan.

Sayangnya aspek kemanusiaan yang saat ini muncul di dalam perusahaan tidak mendapat perhatian serius menurut data kecelakaan kerja Pada 2011 terdapat 99.491 kasus atau rata-rata 414 kasus kecelakaan kerja per hari, sedangkan tahun sebelumnya hanya 98.711 kasus kecelakaan kerja, 2009 terdapat 96.314 kasus, 2008 terdapat 94.736 kasus, dan 2007 terdapat 83.714 kasus (kasus kecelakaan kerja. 2011. *poskotanews.com*) Melihat angka kecelakaan yang terjadi yang semakin meningkat menimbulkan banyak kerugian, dari sudut perusahaan mengalami kerugian material and inmaterial diantaranya terhentinya produksi barang/jasa sementara waktu, perusahaan kehilangan karyawannya dan pengantian biaya yang ditimbulkan akibat terjadinya kecelakaan kerja yang mengganggu kesehatan dan keselamatan karyawan. dari sudut karyawan akan mengalami suatu tekanan suatu lingkungan kerja, pekerja akan menghadapi tekanan dalam lingkungan. yang berasal dari aspek kimiawi, fisik, biologis dan psikis(Budiono dalam dwi wardani, 2003 : 3).

Sistem manajemen yang di bangun oleh perusahaan harus menekankan aspek kemanusiaan didalam sistem yang ada untuk menekan terjadinya kecelakaan kerja, Daft (2007:110) mengatakan “ kemajuan ilmiah dan teknologi dalam industri, serta masyarakat secara luas dalam beberapa dekade tahun ini telah menciptakan perubahan besar dan menyeluruh bagi organisasi di seluruh industri” jika sistem manajemen yang dibangun oleh perusahaan mengandalkan kemajuan ilmiah dan teknologi tanpa masyarakat di dalamnya maka perubahan besar dan menyeluruh maka permasalahan yang kompleks yang sekarang ini seperti kasus kecelakaan kerja akan selalu menjadi permasalahan yang mengganggu perusahaan di dalam mencapai tujuan perusahaanya.

Manusia yang menjadi bagian penggerak didalam perusahaan menjadi faktor utama di dalam perusahaan yang di tempati ini tidak selalu menekankan jumlah gaji yang besar atau fasilitas yang diterima, faktor fisiologis dan psikologis yang diterima memang bukan hanya mencakup ukuran gaji atau fasilitas tetapi bagaimana kondisi yang mendukung dan yang menimbulkan kegairahan di dalam lingkungan kerja (Ibrahim Jati K. 2010 : 39) Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada persoalan di

dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan. Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis, 2007 :130).

Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja (Ibrahim Jati K. 2010 :41). Hal inilah yang menjadi satu kesatuan yang membentuk tinggi rendah kasus kesehatan dan keselamatan kerja, Interaksi para pekerjaan yang ada bisa kita lihat dari sikap dan perilaku seseorang pekerja tetapi sikap dan perilaku seseorang timbul dari interaksi dari kepribadianya dengan lingkungannya (Lista Kuspriatni 2011 : 1) interaksi ini menimbulkan pola- pola bentuk perilaku salah satu sikap dan perilaku yang disiplin kerja dimana perilaku ini bagaimana para karyawan yang ada bisa menaati peraturan yang ada di dalam perusahaan.

Dengan demikian perilaku dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja ini adalah seberapa jauh sikap individu itu memberikan perhatian secara optimal dan maksimal terhadap hal-hal yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. kesehatan dan keselamatan kerja yang tercipta dari sikap dan perilaku disiplin kerja sangat mendukung aturan-aturan atau sistem manajerial yang dibuat misalnya Pemerintah R.I. telah berhasil merumuskan dan mengeluarkan Undang-Undang yang memberikan perlindungan hukum

terutama Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970 yang isinya antara lain terkandung dalam pasal 12 yaitu dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diatur kewajiban dan hak tenaga kerja untuk memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan, serta memenuhi dan mentaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Namun demikian semua peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja tersebut akan menjadi sia-sia belaka apabila para karyawan itu tidak bersedia mematuhi atau disiplin dalam pelaksanaannya. Disiplin dalam mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan kerja sangat diperlukan guna memperoleh kondisi karyawan yang senantiasa prima dan terbebas dari penyakit serta kecelakaan, sehingga produktivitas kerja tetap dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan.

Disiplin menurut Darmodihardjo (dalam tulisan Sahlan Bahroni 1999 : 2) adalah sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu sikap disiplin kerja dapat dikatakan sebagai penentu arah kecenderungan perilaku merupakan bentuk dari penerapan unsur yang ada dalam sistem perlindungan karyawan di dalam perusahaan jika sikap dan perilaku disiplin ini tidak nampak maka apapun peraturan baik yang dibuat di dalam perusahaan maupun yang di buat oleh pemerintah tidak akan terlaksana dengan baik tanpa kesadaran dari dalam karyawan untuk melaksanakan peraturan atau sistem yang dibuat. Kondisi karyawan yang prima dan bebas dari penyakit serta kecelakaan merupakan bagian yang ingin dicapai didalam penerapan disiplin kerja terhadap kondisi di dalam lingkungan kerja.

Sikap dan perilaku disiplin inilah diharapkan menjadi bagian dari karakter individu karyawan untuk mendukung sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. menurut Dhoni Yusra (2005 : 28) Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3 adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang

berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun, patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana implementasinya dalam lingkungan perusahaan.

Kasus - kasus kecelakaan kerja yang setiap hari mengalami peningkatan itu bisa kita lihat bahwa penanganan K3 hanya dititik beratkan pada permasalahan bagaimana mengurangi dampak ekonomi yang ditimbulkan, penekanan pada aspek pengenalan karakter karyawan kurang mendapat perhatian perusahaan dimana karyawan harus berperan aktif di dalam perlindungan yang di berikan, bukan hanya perusahaan yang bertanggung jawab tetapi semua aspek yang ada termasuk karyawan (Ibrahin Kusuma J . 2010 : 48)

PT PLN Sektor Tello adalah salah satu pembangkit PT. PLN (Persero). yang hadir untuk memenuhi kebutuhan listrik khususnya untuk wilayah Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Perusahaan yang bergerak di bidang listrik, PT PLN Sektor Tello harus memberikan pelayanan yang maksimal. Dalam hal manajemen K3 pihak manajemen PT. PLN Sektor Tello harus memberikan perhatian lebih karena dampak yang dapat diperoleh dari maksimalnya kinerja manajemen K3 sangat baik untuk pihak manajemen kedepannya.

Dalam industri kelistrikan nasional tidaklah hanya berorientasi pada produk sebagaimana banyak terjadi pada industri lainnya, akan tetapi industri ini juga berorientasi pada proses dan resiko yang dimiliki pada industri ini sangatlah besar akan tetapi jika dalam prosesnya faktor – faktor internal yang mempengaruhi kinerja perusahaan diperhatikan serta perusahaan juga akan sangat terbantu jika resiko kerja dapat diminimalisir dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja melalui pengambilan kebijakan yang tepat dalam hal ini yaitu kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja

SMK3(Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja) diterapkan PT PLN Sektor Tello dengan menambahkan semboyan 5 S Jepang di dalam perusahaan yakni Seiri (pemilahan), Seiton (penataan), Seiso (Pembersihan), Seiketsu (Pemantapan), dan Shitsuke (Disiplin). Ini dikomunikasikan dengan baik oleh pihak manajemen di setiap lapisan individu perusahaan akan menjadi pembentuk budaya keselamatan dan kesehatan organisasi .Reason (1997 dalam Jurnal Rekayasa Sipil/volume 6:84).

Dalam hal Shitsuke (disiplin) merupakan sikap dan perilaku yang ada ditimbulkan diharapkan menjadi budaya organisasi yang ada di dalam PT PLN Sektor Tello, menurut teori medan interaksi Kurt Lewin (nujuk wulandari 2011 : 20) sikap dan perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian dan lingkungan. disiplin adalah sikap dan perilaku yang nampak maka sangat penting untuk mengetahui penyebab dari interaksi yang tercipta sehingga menciptakan perilaku disiplin. mengetahui pendekatan yang tepat mengenai sikap dan perilaku, dimana faktor kepribadian tercipta melalui pola interaksi faktor kepribadian dan lingkungan, sangaat di butuhkan untuk membentuk karakter yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Penelitian ini Sebelumnya yang terkait yakni penelitian dilakukan karyawan untuk mendukung program yang dijalankan oleh perusahaan Sahlan Asnawi & M. Bachroni (1999) dalam penelitian adalah Keterlibatan pelaksanaan tugas dengan disiplin terhadap peraturan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Mandira Nusantara Bogor dengan menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas tentang keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja), sedangkan variabel tergantung adalah disiplin pelaksanaan peraturan K-3, kemudian penelitian Fauziah, M Muis, atjo Wahyu (2012) yakni Pengaruh Sikap, Norma Subektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi Karyawan Untuk berperilaku K3 di unit PLTD PT (Persero) Sektor Tello Wilayah Sulselbar (Aplikasi TPB) dimana penelitian ini menggunakan teori TPB(Theory Planned Of Behaviour) dimana intensi atau keinginan untuk melakukan sendiri di dalam penelitian yakni perilaku K3 karyawan dipengaruhi pengaruh sikap,norma subjektif,dan persepsi kontrol dimana dalam hasil penelitian yang dilakukan bahwa sikap,

norma subektif dan persepsi tidak berpengaruh pada intensi karyawan untuk berperilaku K3 hal ini dipengaruhi oleh Pengalaman pribadi, kebudayaan, media massa, lembaga (perusahaan), dan faktor emosional seseorang, penelitian lain Anhar Januar Malik (2013) Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari komitmen top management (X1), peraturan dan prosedur K3 (X2), komunikasi pekerja (X3), kompetensi pekerja (X4), lingkungan kerja (X5), keterlibatan pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Proyek konstruksi (Y).

Dari uraian penelasan diatas dalam hal ini penulis mengambil judul “ Pengaruh Displin Kerja Terhadap Tingkat Kesehatan Dan Keselamtan Kerja Pada PT PLN Sektor Tello “

I. 2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah faktor-faktor displin kerja (kepribadian dan lingkungan) berpengaruh secar dominan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada PT PLN Sektor Tello?
2. Apakah Faktor kepribadian dan lingkungan berpengaruh positif yang tingkat keselamaan dan kesehatan kerja pada karyawan PT (Persero) PLN Sektor Tello ?

I. 3. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh displin kerja terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT PLN Sektor Tello. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku dengan menggunakan formula Kurt Lewin displin dibagi antara interaksi faktor lingkungan dan faktor kepribadian :

1. Menganalisis pengaruh displin kerja berpengaruh dominan terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT PLN Sektor Tello.

2. Menganalisis pengaruh positif kepribadian dan lingkungan terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT PLN Sektor Tello

I. 4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis mengenai disiplin kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dengan menggunakan formula Kurt Lewin yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori manajemen di Indonesia, khususnya di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang membahas seputar disiplin kerja terhadap tingkat kesehatan keselamatan kerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan salah satu bahan referensi pengetahuan dan bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan karyawan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT PLN Sektor Tello khususnya mengenai masalah disiplin kerja terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan
2. Penelitian ini diharapkan memberikan evaluasi bagi pihak PT PLN Sektor Tello untuk meningkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerjanya.

I. 5. BATASAN MASALAH

Agar tidak menyimpang dari permasalahan dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, maka peneliti membatasi permasalahan pada:

1. Penelitian ini hanya meneliti karyawan terhadap penerapan disiplin kerja terhadap tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan PT PLN Sektor Tello, hal ini dilakukan mengingat karyawan sebagai objek .
2. Penelitian hanya berfokus sikap dan perilaku disiplin karyawan dengan faktor kepribadian dan lingkungan sebagai faktor pembentuk sikap dan perilaku disiplin kerja (Teori medan oleh Kurt Lewin).

I. 6. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan mengacu pada pedoman penulisan skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2012) yang digunakan untuk lebih memahami masalah dalam penelitian ini. Sistematika penulisan terdiri dari 5 bab, yaitu bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan, serta bab penutup.

Bab I merupakan pendahuluan. Bab ini menguraikan secara singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka. Bab ini berisikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kerangka pemikiran teoretis, ringkasan penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

Bab III merupakan metode penelitian. Bab ini berisikan penjelasan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data yang dilakukan.

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini berisikan deskripsi data, pengujian atas hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V merupakan penutup. Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan

atas pembahasan masalah, saran-saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang terkait serta hambatan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 DISPLIN KERJA

2.1.1 Pengertian Displin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “disciple” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi..

Berikut ini adalah pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli berikut ini : menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990 : 35) disiplin dapat kita artikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang diterapkan, niat untuk mengikuti aturan-aturan, kemudian menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran didasari unsur ketaatan tanpa itu tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi. Hal ini berarti sikap dan perilaku kita didorong oleh adanya kontrol diri yang lahir secara sadar untuk menaati peraturan organisasi perusahaan. Pendapat lain yang dikemukakan Yusparatiwi (1991 : 48) Disiplin kerja diartikan sebagai tanggung jawab yang ditunjukkan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, serta dengan memperhatikan bagaimana cara mereka mencapai target yang dibebankan kepada mereka. Niat yang diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau bagaimana kita menyesuaikan diri kita untuk sesuatu aturan-aturan organisasi ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk menaati peraturan. Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan organisasi yang bisa saja diterapkan secara kaku dan mati, disisi lain orang mempunyai kehendak

(niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan peraturan seseorang harus melewati masa sosialisasi dari tempat mereka bekerja guna menyelaraskan nilai dan norma yang sudah ada melekat di dalam diri karyawan merupakan bawaan dari keluarga atau pun masyarakat di samping itu disiplin kerja adalah sebuah sikap dan perilaku seseorang yang nampak di dalam aktivitas keseharian di dalam segala pekerjaan dan profesi yang ditekuninya.

2.1.2 Macam - Macam Displin Kerja

Menurut Jasin (1989 :30) dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (self-dicipline) dan disiplin kelompok :

1. Displin Diri

Displin diri adalah disiplin yang dikembangkan melalui kontrol diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi diri atau aktualisasi dari tanggungjawab diri, dengan demikian nilai dan norma yang ada di luar dirinya diakui dan menerima hal yang baru ini kemudian membiasakan itu menjadi sebuah bagian diri yang baru. Dengan adanya disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Proses belajar (sosialisasi) dari keluarga atau babkelompok yang menanamkan nilai dan norma akan membawa hal yang positif bagi perusahaan. Hal yang positif yang sudah ditanamkan keluarga atau kelompok misalnya seperti tata krama, menjunjung kedisiplinan dan kebenaran bisa terbawa di dalam suasana kerja yang juga memberikan hal positif. Misalnya di dalam perusahaan akan diadakan simulasi evakuasi keselamatan kerja bila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kebakaran atau hal yang membahayakan karyawan di dalam perusahaan, Hal ini diadakan rutin 3 bulan sekali oleh perusahaan bertujuan untuk menghindari korban di dalam perusahaan sehingga simulasi ini rutin diadakan. Karyawan yang sadar akan pentingnya hal ini akan melakukan sesuai dengan instruksi yang diberikan, hal ini disebabkan nilai dan norma yang ditanamkan keluarga atau kelompok berpengaruh positif dan menciptakan kontrol diri untuk bagaimana

kesanggupan karyawan melakukan aktivitas yang dianggap penting perusahaan bagi keselamatan dan kesehatan karyawan.

Ideal seluruh karyawan yang memiliki disiplin diri yang baik, dengan demikian memperlancar kegiatan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan bahkan kondisi kerja yang baik akan membuat perusahaan akan bertahan bahkan akan berkembang maju. Ketidak disiplin dalam satu bidang perusahaan akan mempengaruhi bidang-bidang lainnya di dalam perusahaan itu sehingga bisa menghambat seluruh aspek di dalam perusahaan, sehingga sangat penting disiplin diri yang melekat keseluruhan lingkup karyawan yang ada di dalam perusahaan.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan pandangan bahwa bila disiplin kerja apabila dilakukan oleh seorang karyawan atau sebagian karyawan tidak akan berjalan dengan baik bila sebagian karyawan lain tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Misalnya dari contoh diatas tentang simulasi evakuasi keselamatan dan kesehatan kerja bila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kebakaran kerja atau hal yang membahayakan karyawan di dalam perusahaan. Simulasi ini ada dilakukan oleh sebagian karyawan dengan baik mengikuti instruksi yang diperintahkan dalam simulasi dan disisi lain ada karyawan yang melakukan dengan tidak baik yang tidak melakukan sesuai dengan instruksi, hal ini akan tidak maksimal karena bila terjadi kecelakaan maka bisa menimbulkan korban dari karyawan yang tidak disiplin pada saat simulasi tidak melakukan instruksi keselamatan kerja sehingga bila keadaan itu benar terjadi maka mereka tidak mengetahui hal-hal yang harus dilakukan.

Disiplin diri yang tumbuh didalam diri karyawan menjadi disiplin kelompok akan memberikan andil yang baik bagi perusahaan. Hal-hal yang tidak diinginkan bisa dihindari, andaikata sebagian karyawan yang tidak melakukan simulasi dengan baik bisa melakukan simulasi dengan baik sesuai dengan instuksi, maka tujuan dari diadakan simulasi ini

tercapai. Sedikit demi sedikit, nilai dari kedisiplinan kelompok akan diinternalisasikan ke dalam seluruh perusahaan sehingga sistem kerja yang ada di dalam berjalan dengan baik.

Kaitanya antara disiplin diri dan disiplin kelompok oleh Jasin (1989) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan saling menunjang. Sifatnya bersifat komplementer, disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal bila tidak didukung disiplin kelompok. Sebaliknya, bila disiplin kelompok tidak dapat tegak tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brighman, 1994).

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan pada aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat kerja tidak tampak.

2. Disiplin kerja identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak karena tidak menuruti peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas keibadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada, maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat kerja ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

2.1.3 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri. Sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Sementara menurut Reza Aryanto dalam Republika (2003 : 32) yang dikutip dari Rusmiati Ernawati (2003:32) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
- b. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
- c. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan pegawai.

Menurut pendapat T. Hani Handoko (1994 : 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap,

perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tulus Tu'u (2004 : 38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain :

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Pemaksanaan
5. Hukuman
6. Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang, Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang sangat singkat. Namun, semua itu terbentuk melalui suatu proses yang membutuhkan waktu yang lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antara pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa penting sebuah kedisiplinan dalam sebuah pekerjaan

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja

2.1.4.1 Sikap & Perilaku

Sikap adalah sekelompok keyakinan dan perasaan yang melekat tentang objek tertentu dan kecenderungan untuk bertindak terhadap objek tersebut dengan cara tertentu (Calhoun. 1990: 315), Devi Ari Mariani(2011 : 7) menyebutkan Sistem neuropsikis yang digeneralisasikan dan diarahkan, dengan kemampuan untuk menghadapi bermacam2 perangsang secara sama, memulai serta membimbing tingkah laku adaptif dan ekspresif secara sama. Ajzen (1988 : 44) mendefinisikan sikap sebagai predisposisi yang dipelajari individu untuk memberikan respon suka atau tidak suka secara konsisten terhadap objek sikap. Respon suka atau tidak suka itu adalah hasil proses evaluasi terhadap keyakinan-keyakinan (beliefs) individu terhadap objek sikap (Fishbein & Ajzen, 1975: 66)

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan pandangan, perasaan dan kecenderungan dari sistem neuropsikis seseorang yang bertindak terhadap objek sikap. Hubungan antara sikap dan perilaku adalah keyakinan mencerminkan komponen kognitif, sikap merupakan komponen afektif, dan tindakan mencerminkan komponen perilaku (Atkinson, R, L., Atkinson, R, C., & Hilgard, E, R., 1983:371). Salah satu sikap dan perilaku yang nampak adalah sikap disiplin kerja yang terjadi melalui sebab-akibat terjadi.

2.1.4.2 Teori Tentang Sikap dan Perilaku

1. Teori Allport (*Traits Psychology*)

Teori psikologis kepribadian Allport berbicara tentang struktur kepribadian dinyatakan dalam sifat-sifat (traits) dan tingkah laku di dorong oleh sifat-sifat (traits). Jadi struktur dan dinamika itu umumnya sama satu dan sama. Sifat eklektis Allport nyata sekali dalam banyak konsepsi (pengertian) yang diterimanya sebagai sesuatu yang berguna untuk memahami tingkah laku manusia, Allport berpendapat bahwa masing-masing pengertian

refleksi bersyarat, kebiasaan, sikap, diri(self) masing-masing adalah bermanfaat. Tetapi walaupun semua pengertian itu diterima dan dianggap penting, namun tekanan utama diletakkannya pada sifat (traits), sedang disamping itu sikap (attitude) dan intense (intensions) diberi kedudukan yang kira-kira sama, sehingga ada yang menamakan teori psikologi Allport itu adalah “*Traits psychology*” (Suryabrata, 2013 : 204)

2. Teori Carl Rogers (*Psychology Self*)

Dalam penyelidikan teori ini mengatakan bahwa psikologis seseorang terdiri dari organism, medan phenomenal dan self. Organism yaitu keseluruhan individu (*the total individual*), medan phenomenal yaitu keseluruhan pengalaman (*the totality of experience*) dan self yaitu bagian medan phenomenal yang terdiferensiasikan dan terdiri dari pola-pola pengamatan dan penilaian sadar daripada “I” atau “me”

Dalam menyimpulkan teori Rogers menyatakan bahwa “teori ini pada dasarnya bersifat phenomenologist dan terutama berhubungan dengan konsepsi untuk menerangkan. Teori itu menggambarkan titik akhir daripada perkembangan kepribadian yaitu adanya kesamaan pokok antara medan pengalaman phenomenal dan struktur self secara konseptual. Suatu situasi yang, apabila tercapai, berisikan kebebasan dari ketegangan yang potensial, yang akan menunjukkan adaptasi realitas yang maksimum, yang akan berarti pembentuk sistem nilai-nilai individual yang mempunyai kesamaan dengan sistem nilai-nilai orang lain menjadi pribadi well-adjusted” (Suryabrata, 2013 : 272)

3. Teori Kepribadian Kurt Lewin (Psikologi Medan)

Ruang hidup mengandung semua kemungkinan fakta yang dapat menentukan tingkah laku individu. Ruang hidup meliputi segala sesuatu yang harus diketahui untuk memahami tingkah laku kongkret manusia individual dalam suatu lingkungan psikologis tertentu pada saat tertentu, Tingkah laku adalah fungsi dari ruang hidup. Penulis mengambil teori psikologi lingkungan yakni teori *field medan theory* yang dikemukakan seorang ahli

psikologi Amerika Kurt Lewin, beliau mengemukakan bahwa sikap atau perilaku seseorang adalah fungsi dari kepribadian dan lingkungan dimana :

$$TL = F (P.L)$$

TL = Tingkah laku

F = Fungsi

P = Kepribadian

L = Lingkungan

Sumber : wulandari, nunuk. 2011. Ruang Lingkup Psikologi. www.eartling gunadarma.ac.id.

Medan interaksi yang tercipta dari dua faktor ini yang menciptakan medan interaksi yang mempengaruhi sikap atau perilaku seseorang dimana interaksi masing komponen bisa tarik menarik atau tolak menolak daripada itu ini bisa menimbulkan sikap dan perilaku misalnya dalam penelitian ini sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan. Dari kedua faktor kepribadian dan lingkungan menjadi variabel-variabel yang membentuk sikap dan perilaku disiplin kerja sehingga menurut teori ini interaksi variabel kepribadian dan variabel lingkungan menciptakan tingkah laku seseorang yang nampak dari sikap dan perilaku seseorang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori medan dimana 2 faktor interaksi antara kepribadian ini menciptakan tingkah laku seseorang.

2.2 FAKTOR KEPERIBADIAN

Kepribadian atau *personality* adalah tingkah laku yg ditampakkan ke lingkungan sosial yang mengenai kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial (mariani devi: 2012) selain itu kepribadian seseorang ialah sistem nilai dan norma, sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin, nilai-nilai yang menjunjung tinggi disiplin diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja (Lebang, 2012:31) . Sistem nilai ini akan terlihat dari sikap seseorang, tetapi tidak seluruh sistem nilai dan norma ini yang diajarkan oleh orang di sekitar kita atau sesuatu Sikap diharapkan akan

tercermin dalam perilaku. Secara umum ada 2 teori mengenai faktor pembentuk kepribadian yakni:

1. Teori Genetika

Faktor Keturunan merujuk pada faktor genetika seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua dari individu tersebut, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan dari individu. Ada 3 dasar kepribadian oleh shinta mulyana (2012: 1) yaitu :

- a. penyokong genetis dari perilaku dan tempramen yakni warisan dari kedua orangtua seperti perasaan malu, rasa takut, dan agresif dapat dikaitkan dengan karakteristik genetis bawaan. Temuan ini mengemukakan bahwa beberapa sifat kepribadian mungkin dihasilkan dari kode genetis sama yang memperengaruhi faktor-faktor seperti tinggi badan dan warna rambut.
- b. konsistensi sifat dari waktu ke waktu dalam berbagai situasi dimana karakter seseorang akan sulit berubah dimana konsistensi sifat yang ada ini berakar dari kultur yang telah terbangun dalam keluarga. Kultur yang telah terbangun ini diwariskan dari generasi ke generasi, dari orang tua kita kepada anaknya yang tumbuh dengan nilai dan norma keluarga.
- c. cara kelahiran seseorang akan berbeda sifatnya maksudnya kembar identik akan sama sifat dan karekter dibandingkan saudara lainnya, kembar identik meskipun dipisahkan jauh dengan kembaranya sifat dan karakternya mirip dengan kembaranya dibandingkan saudara yang tinggal bersama. Penelitian ini pernah dilakukan kepada 100 pasangan kembar identik dipisahkan sejak lahir dan dibesarkan terpisah .

2. Teori Medan Energi

Pada tahun 2005 ditemukan suatu kajian ilmiah super spektakuler oleh seorang ahli Biologi Sel bernama Bruce Lipton, Ph.D. Penemuan ini membalikkan pemahaman yang sudah ditemukan selama berabad-abad, bahwa manusia tidak dapat merubah kehidupannya karena sudah dibawah sejak lahir dan ada faktor genetika disana. Jadi pendapat bila orangtuanya bodoh dan miskin maka kelak akan melahirkan keluarga bodoh dan miskin pula. Menurut Bruce Lipton dalam bukunya The Biology of Belief, ia mengatakan bahwa apa yang diajarkan selama ini dengan model partikel yang mengendalikan kehidupan adalah salah besar. Ia menyadari bahwa baik tubuh manusia maupun alam semesta pada dasarnya memiliki sosok mental dan spiritual.

Ada medan energy tak terlihat tanpa kepemilikan fisik yang menciptakan partikel yang kita sebut sebagai sel . Medan energy inilah yang menjadi fungsi utama pengendali tubuh, dengan ini kita menjadi tahu bahwa tubuh tidak sekedar hanya mesin fisik, ada factor lain selain hanya sel saja yang berpengaruh, tetapi sebuah keyakinan (belief) juga berpengaruh besar dalam kehidupan manusia.

Yang lebih menakjubkan lagi dari pemahaman ini, bahwa belief sistem setiap individu ,termasuk persepsi yang kita punyai, memiliki kemampuan mengalahkan genetis bawaan dan sel DNA yang kita miliki . Jadi nyatalah setiap kepercayaan kita akan sesuatu, baik yang bersifat positif atau negative secara tidak langsung menentukan dan mengkreasikan kehidupan kita serta merubah DNA kita, pikiran dan persepsi berpengaruh luar biasa terhadap fisik berikut hasil hasilnya, dengan keyakinan dapat menumbuhkan sel dan dengan keyakinan dapat pula menghancurkan sel (disinilah dimulai takdir kita). Aplikasi nyata dari teori ini dikemudian hari ditemukan pengobatan dalam bidang Kedokteran dengan istilah yang masyarakat kita kenal saat ini adalah efek Placebo.

2.3 FAKTOR LINGKUNGAN

Lingkungan sebagai tempat interaksi individu-individu yang ada dikatakan sebagai medan interaksi hal ini di pelajari dalam psikologi lingkungan. menurut Vietch dan Arkkelin orientasi dan terapan dari psikologi lingkungan perilaku dan pengalaman manusia sebagai individu dengan lingkungan sosial dan sekitarnya (www.bimbingan.org/kajianlingkungan.htm) jadi perilaku psikis manusia dengan interaksi dengan lingkungan dalam bentuk tingkah laku. Beberapa jenis menurut Sarwono (dalam tulisan Nurdiana. 2011 :1) lingkungan yang dijadikan media dalam interaksi yakni :

1. Lingkungan alamiah

Sebuah media interaksi yang secara alamiah tercipta dimana di dalamnya manusia melakukan aktivitas yang berhubungan dengan keadaan atau lingkungan tersebut. Lingkungan alamiah kita bisa lihat seperti lautan, gunung-gunung, sungai dll

2. Lingkungan binaan

Sebuah media yang dibuat untuk mempermudah interaksi manusia yang secara keseluruhan, perubahan yang dilakukan tidak merubah keseluruhan tetapi merubah sesuai dengan kebutuhan manusia. Kita bisa melihat lingkungan binaan misalnya jalan raya, taman kota, sungai buatan dll

2 Lingkungan sosial

Media ini merupakan wadah yang ada jika ada interaksi antara manusia dengan manusia, mengadakan interaksi yang menciptakan tatanan masyarakat dan media adalah lingkungan tempat berada. Lingkungan sosial kita bisa lihat dari interaksi masyarakat yang menciptakan perbedaan di setiap wilayah masyarakat karena setiap masyarakat yang ada di suatu wilayah melakukan interaksi sosial

3 Lingkungan hasil modifikasi

Lingkungan hasil modifikasi diciptakan untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan merubah secara sebagian atau menyeluruh lingkungan yang sudah dengan modifikasi menurut kebutuhan yang di perlukan . lingkungan hasil modifikasi kita bisa lihat dari

kawasan industri dimana di dalam terdapat pabrik-pabrik yang didirikan yang menciptakan tatanan lingkungan baru.

2.4 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

2.4.1 Kesehatan Kerja

2.4.1.1 Pengertian Kesehatan

Pencegahan kecelakaan adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, namun hanya merupakan satu bagian dari suatu program yang menyeluruh. Kondisi fisik karyawan juga dapat terganggu melalui penyakit, ketegangan, dan tekanan seperti hanya kecelakaan. Oleh karena itu, program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan mampu bekerja secara optimal.

Pengertian program kesehatan kerja menurut suryadi(2002:99) ialah “suatu kriteria tingkat kesehatan dimana seorang karyawan atau lingkungan kerjanya dapat dianggap layak untuk melakukan kerja secara optimum”, sedangkan Tarwaka (2008:22) mengatakan bahwa “kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan/kedokteran yang mempelajari bagaimana melakukan usaha preventif dan kuratif serta rehabilitatif, terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh fakto-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum dengan tujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.

Dari pengertian diatas kita dapat melihat 2 (dua) sisi yang berkaitan, yakni antara kesehatan fisik dan jiwa para karyawan dengan kesehatan lingkungan dimana karyawan bekerja. Tingkat kesehatan fisik dan jiwa karyawan perlu dipelihara agar dapat memberikan kontribusi kerja yang optimum bagi perusahaan. Walaupun demikian, kondisi lingkungan kerja pun harus mendukung adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman serta nyaman, agar kesehatan fisik dan jiwa karyawan terjamin.

2.4.1.2 Program kesehatan kerja

Program kesehatan kerja merupakan kegiatan dan upaya kesehatan dalam lingkungan kerja guna mewujudkan yang sehat, efektif, efisien, dan produktif sesuai dengan jenis pekerjaannya. Ada beberapa program kesehatan jasmani dan kesehatan jiwa karyawan yang harus dilaksanakan (Suryadi,2002:99) meliputi hal-hal sebagai berikut:

a) Melakukan pencegahan penyakit yang timbul akibat lingkungan kerja yang buruk.

Misalnya, pada perusahaan industri manufaktur yang menggunakan bahan kimia yang tergolong jenis berbahaya untuk proses produksinya sangat diperlukan kesehatan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Jadi, pihak manajemen perusahaan harus mengadakan pemeriksaan terus-menerus atas kondisi kesehatan lingkungan kerja dan kesehatan kerja karyawan.

Adapun program kesehatan fisik mencakup kegiatan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan kesehatan secara umum karyawan baru.
2. Pemeriksaan seluruh kesehatan (*general check-up*) para karyawan tertentu yang ditunjuk secara periodik.
3. Pemeriksaan kesehatan semua karyawan secara periodik.
4. Pemeriksaan lingkungan kerja (sanitasi, udara) secara menyeluruh dan periodik.

Dengan adanya program pemeriksaan kesehatan fisik dan lingkungan kerja secara periodik dan menyeluruh diatas maka diharapkan karyawan selalu dalam kondisi yang prima untuk menjalankan tugasnya, sehingga oleh perusahaan dapat dipenuhi

b) Disamping kesehatan fisik karyawan, perlu juga dilakukan pemeriksaan kejiwaan atau mental karyawan, karena hal ini mempengaruhi kondisi fisik karyawan yang bersangkutan. Untuk menjalankan program kesehatan mental karyawan perlu beberapa fasilitas seperti:

1. Dokter ahli jiwa (psikiater) atau psikologi
2. Mengembangkan dan memelihara hubungan antar karyawan (*human relation*) yang baik
3. Memberikan sarana ibadah yang baik.

Tidak hanya itu, para manager dan seluruh tingkat karyawan perlu membina dan menciptakan hubungan kerja yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan batin yang tenang, agar produktivitas kerja dapat dicapai secara optimal. Menurut (Ranupandojo dan Husnan, 2002:263) Program kesehatan fisik yang dibuat perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini:

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pada waktu diterima bekerja.
- b. Pemeriksaan keseluruhan pada karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staf media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu diperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga menyerang pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan didalam tempat kerja dapat dilakukan dengan cara (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) sebagai berikut:

1. Mencari sumber dari tekanan
2. Mencari media yang menjadi alat penyebar tekanan tersebut
3. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

2.4.1.3 Undang-Undang Kesehatan Kerja

Didalam undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang kesehatan kerja, khususnya pada pasal 23 dinyatakan bahwa "kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan

produktivitas kerja yang optimal yang meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit kerja, dan syarat kesehatan kerja” dan setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan program kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Secara garis besarnya di dalam penjelasan undang ini, diuraikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kesehatan kerja diselenggarakan dengan maksud agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan orang lain.
2. Upaya kesehatan kerja pada hakekatnya merupakan penyesuaian kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Syarat kesehatan kerja meliputi persyaratan kesehatan pekerja baik fisik maupun psikis sesuai dengan jenis pekerjaannya, persyaratan bahan baku, peralatan, dan proses kerja serta persyaratan tempat dan lingkungan kerja.
3. Tempat kerja adalah tempat yang terbuka atau tertutup, bergerak atau tetap, yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa, oleh satu atau beberapa orang pekerja. Tempat kerja wajib menyelenggarakan program kesehatan kerja adalah tempat yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit, atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang.

2.4.2 Keselamatan Kerja

2.4.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah sebuah permasalahan yang menuntut organisasi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih karena meliputi sisi kemanusiaan, keuangan, dan manfaat ekonomi, aspek hukum, serta citra organisasi itu sendiri.

Program keselamatan kerja yang diterapkan pihak perusahaan bertanggungjawab dalam pencegahan atas terjadinya kecelakaan kerja akibat kerja atau pencegahan atas penyakit yang ditimbulkan melalui aktivitas kerja atau meminimalisir supaya resiko yang

terjadi pada karyawan, hal ini dapat diupayakan melalui kerjasama antara sesama pekerja maupun unit-unit kerja di dalam organisasi perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa pandangan beberapa ahli mengenai arti Keselamatan kerja karyawan :

Menurut Tarwaka (2008:4) keselamatan kerja adalah seluruh keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi, sedangkan menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan, dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, keselamatan kerja adalah dari, oleh, dan untuk setiap tenaga kerja dan orang yang berada di perusahaan serta masyarakat sekitar perusahaan yang mungkin terkena dampak akibat keselamatan suatu proses industri.

Keselamatan kerja dari uraian para ahli yang memberikan definisi tentang keselamatan kerja yang dimaksudkan bagaimana perusahaan memberikan jaminan kepada tenaga kerja pada aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral, perlakuan yang sama diantara para pekerja sesuai hak dan kewajibanya. Dengan demikian ketika para pekerja merasakan rasa aman di tempat kerja maka mereka bisa bekerja dengan baik, peningkatan produktivitas kerja akan terjadi karena pekerja mendapatkan jaminan sehingga mereka bekerja secara optimal karena karyawan merasakan bekerja berada di bawah perlindungan perusahaan. Untuk itu, para tenaga kerja harus mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja itu setiap hari selama pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan atau pun selama karyawan itu memiliki hubungan dengan perusahaan.

Berikut ini beberapa karakteristik yang menjelaskan mengapa organisasi perusahaan mempunyai tingkat kecelakaan kerja yang tinggi (Schuler dan Jackson 1996 : 228) yakni :

1. Kualitas Organisasi

Terjadinya kecelakaan kerja tingkat kecelakaan kerja secara substansi ditentukan bisa oleh dari skala ukuran perusahaan itu (perusahaan yang besar dan kecil) atau dari jenis industri. Menurut skala perusahaan (perusahaan besar dan kecil) akan sangat berbeda terjadinya tingkat kecelakaan kerja, jika perusahaan kecil lebih mampu mendeteksi terjadinya bahaya terjadinya keselamatan kerja karena ruang lingkup kerjanya dan jumlah karyawan yang diawasi lebih sedikit dibandingkan perusahaan besar yang akan sangat sulit mengontrol itu. Sedangkan dilain pihak kecelakaan kerja menurut jenis industri akan sangat bervariasi, misalnya perusahaan di bidang konstruksi dan manufaktur yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, akan berbeda tingkat kecelakaan kerja dengan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, keuangan, asuransi dan real estat yang mempunyai tingkat kecelakaan yang rendah. Saat ini dan tahun yang akan datang perusahaan yang mempunyai resiko kerja yang tinggi sedang berbenah diri melawan kondisi seperti ini.

2. Pekerja Yang Mudah Celaka

Kecelakaan kerja sebenarnya terjadi karena perilaku kerja, menurut para ahli penyebab terjadinya kecelakaan kerja itu sendiri adalah para pekerja. Karakteristik psikologi dan fisik tertentu menyebabkan sebagian orang lebih mudah mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan pekerja yang lain. Contohnya, pekerja yang memiliki emosi yang “tinggi” mempunyai angka kecelakaan yang lebih rendah dibandingkan para pekerja yang emosinya “rendah”, dan para pekerja yang mempunyai sifat optimis, dapat dipercaya, dan peduli terhadap orang lain mempunyai tingkat kecelakaan yang rendah dibandingkan orang yang sering mengalami kecelakaan. Kondisi psikologi yang sering menyebabkan kecelakaan kerja yang ada di dalam diri karyawan sangat sulit dideteksi karena hal ini bukanlah hal yang permanen yang melekat di karyawan, sehingga untuk mengatasi itu perusahaan harus bisa menciptakan suasana yang nyaman agar kondisi psikologi karyawan stabil.

Peralatan dan perlengkapan perlindungan kerja sangat membantu terciptanya perlindungan dalam diri karyawan. Menurut Suyadi (2002 : 96) peralatan dan keselamatan kerja terbagi atas :

- a. Alat ukur atau alat penyelamatan yang terdapat dalam mesin itu sendiri seperti, alat ukur kecepatan, alat ukur temperatur (suhu), alat ukur tegangan listrik, artinya apabila tersebut melebihi batas normal maka mesin secara otomatis akan berhenti.
- b. Alat keselamatan perorangan yang harus dipakai para karyawan sebagai alat pengaman untuk melindungi dari kecelakaan.
- c. Alat yang berkaitan dengan kebakaran. Misalnya, tentang alat sprinkle yaitu alat penyemprot air yang berputar yang di pasang pada langit – langit ruangan, tabung pemadam kebakaran.

Berdasarkan garis besar terdapat dua pendekatan yang berkaitan dengan kecelakaan dan terancamnya kesehatan kerja, (Suyadi, 2002:100), yakni :

1. Pendekatan Teknik

Pendekatan secara teknik merupakan suatu pendekatan atas keadaan yang mempengaruhi tempat kerja secara kondisi dan sifat peralatan produksi, misalnya lantai, mesin-mesin peralatan produksi, penerapan cahaya di dalam ruangan dan ventilasi.

2. Pendekatan Dari Segi Manusia

Pendekatan ini merupakan pengamatan atas suatu keadaan yang disebabkan faktor manusia atau *human factor*. Beberapa hal yang perlu diperhatikan terus-menerus dari *human factor* oleh pimpinan yaitu :

- a. Faktor-faktor penyebab kecelakaan.

Untuk mencegah timbulnya kecelakaan, pihak manajemen harus membuat klasifikasi pekerjaan yang menimbulkan kecelakaan, sehubungan dengan itu juga maka pemerintah atau yang dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja membuat suatu analisis atas berbagai kecelakaan yakni :

- i. Perbuatan yang berbahaya (*dangerous action*), yakni penyebab yang ditimbulkan oleh tingkah laku manusia. Tindakan ini dapat terjadi karena kelalaian karyawan

- ii. Keadaan yang berbahaya atau tidak aman (unsafe condition), yakni suatu keadaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Misalnya mesin-mesin tanpa alat pengendali, peralatan kerja yang rusak atau tidak memenuhi syarat, dan bahan baku yang tidak berbahaya.

b. Keadaan Pekerja sendiri (Human Error)

Yang perlu diperhatikan dalam bagian ini adalah bagaimana seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Ada yang berwatak hati-hati dan teliti, namun ada pula yang berwatak ceroboh dan tidak sabar.

c. Keadaan Mesin dan Alat-Alat Kerja

Mesin dan peralatan produksi dapat merupakan sumber kecelakaan kerja. Bukan hanya sifat dari mesin dan peralatan produksi namun bisa juga karena letak(layout) dari mesin yang dapat menunjang keselamatan kerja.

d. Keadaan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi suasana kerja para karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja yang bersifat rohani. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka secara tidak langsung itu juga akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan antara lain:

- i. Penerangan Cahaya;
- ii. Ventilasi untuk sirkulasi udara segar.
- iii. Pemeliharaan rumah tangga (house keeping), misalnya lantai yang bersih, ruangan wangi, taman yang indah, dan masih banyak lagi contoh lain.

2.4.2.2 Undang – Undang Keselamatan Kerja

Undang - undang keselamatan kerja telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir diubah menjadi Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970. Undang- undang ini sebagai

pengganti *veiligheids Reglement* (VR) yang berlaku sejak diundangkan pada tanggal 12 Januari Tahun 1970. UU 1/70 tentang keselamatan kerja terdiri dari 11 Bab 18 pasal, adalah merupakan Undang- undang pokok yang memuat aturan-aturan dasar dan ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja, seperti ditulis dalam bab III tentang syarat-syarat keselamatan kerja yang isinya adalah:

Pasal 3

- 1) Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk:
 - a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
 - b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
 - c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
 - d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
 - e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- 2) Dengan peraturan perundangan dapat dirubah perinciannya seperti tersebut dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapat-pendapat baru dikemudian hari.

Pasal 4

- 1) Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatankerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, penggunaan, pemeliharaan, dan penyimpanan bahan, barang, produk dan teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.
- 2) Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknik ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, penerangan dan pengesahan, pemberian tanda pengenal atas bahan barang, produk, teknis dan aparat produk guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.

- 3) Dengan peraturan perundangan dapat dirubah perincian seperti tersebut dalam ayat (1) dan (2); dengan peraturan perundangan ditetapkan siapa yang berkewajiban memenuhi dan mentaati syarat-syarat keselamatan tersebut.

Sementara itu perumusan ruang lingkup dalam undang-undang itu ditentukan atas dasar:

- a. Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha.
- b. Adanya tenaga yang bekerja dan;
- c. Adanya bahaya dan resiko kerja ditempat kerja.

Berdasarkan undang-undang No. 1 Tahun 1970, selanjutnya sebagai dasar pelaksanaan dikeluarkan peraturan-peraturan organiknya yang terbagi atas dasar pembidangan industri secara sektoral dalam bentuk; Peraturan Pemerintah (PP). Peraturan Menteri (PERMEN), Keputusan Menteri (KEPMEN), Surat Edaran (S.E.) dan juga petunjuk – petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Menteri ataupun Dirjen yang membidangi K3.

2.4.2.3 Program-Program Keselamatan Kerja

Pencegahan kecelakaan kerja pada umumnya adalah upaya untuk mencari penyebab dari suatu kecelakaan dan bukan mencari siapa yang salah. Dengan mengetahui dan mengenal penyebab kecelakaan maka dapat disusun suatu rencana pencegahannya. Untuk membuat program keselamatan kerja dalam rangka pencegahan kecelakaan kerja, menurut (Tarwaka, 2008:15) ada beberapa tahap yang harus dipahami dan dilalui yaitu:

1. Identifikasi masalah dan kondisi tidak aman. Kesadaran akan adanya potensi bahaya disuatu tempat kerja merupakan langkah pertama dan utama dalam upaya pencegahan kecelakaan. Identifikasi masalah ini antara lain:
 - a) Pengenalan jenis pekerjaan yang mengandung resiko terjadinya kecelakaan;
 - b) Pengenalan komponen peralatan dan bahan-bahan berbahaya yang digunakan dalam proses kerja ;

- c) Lokasi pelaksanaan kerja;
 - d) Sarana dan peralatan yang digunakan
2. Model kecelakaan yang menunjukkan bagaimana suatu kecelakaan bisa terjadi. Untuk menemukan sebab-sebab kecelakaan, dikenal model kecelakaan seperti :
- a) Model kecelakaan biasa, yang secara sederhana menggambarkan kemungkinan sebab terjadinya kecelakaan.
 - b) Model analisa pohon kesalahan, yaitu suatu metode untuk mengidentifikasi suatu kombinasi antara kegagalan peralatan dengan kesalahan manusia
 - c) Model analisa pohon kejadian, yaitu suatu teknik untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi potensi kecelakaan yang mungkin terjadi sebagai akibat kegagalan atau bisa disebut asal mula kejadian.
 - d) Model Hazops (*Hazard and Operation Study*), yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengetahui dan mengidentifikasi semua potensi bahaya yang terdapat dalam suatu pelaksanaan operasi suatu proses kerja.
3. Penyelidikan kecelakaan, yaitu suatu upaya yang dilakukan untuk mengetahui sebab-sebab kecelakaan terjadi.
4. Azas-azas pencegahan kecelakaan, yaitu prinsip-prinsip tentang sebab kecelakaan yang harus dikenal dan diketahui untuk menentukan sebab terjadinya kecelakaan.
5. Perencanaan dan pelaksanaan. Upaya pencegahan kecelakaan harus segera dilakukan setelah melalui tahapan identifikasi masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka kita dapat membuat program keselamatan kerja. Menurut (Soeprihanto, 1996:48) usaha atau program untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan dengan 2 cara yaitu:

- a. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

- Eliminasi, yaitu modifikasi terhadap metode prose atau bahan untuk menghilangkan seluruh bahaya
- Substitusi, yaitu mengganti mineral , bahan atau proses dengan yang lebih sedikit bahayanya.
- Pemisahan, yaitu mengisolasi dari bahaya manusia dengan alat pengaman, atau dengan ruangan atau pemisahan waktu.
- Training, yaitu memberikan pemahaman kepada karyawan tentang bahaya kecelakaan sehingga menjadikan tugas tersebut berkurang bahayanya bagi para karyawan sendiri.
- Menggunakan alat pelindung diri. Peralatan yang dirancang dan dipakai dengan tepat mengurangi tingkat resiko kecelakaan.
- Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.

b. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahayayang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya yang sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pemimpin organisasi perusahaan. Dengan adanya program tersebut maka diharapkan akan mengurangi bahkan meniadakan kecelakaan pada saat kerja. Sehingga akan menunjang produktivitas dari masing-masing karyawan

2.5 TINJAUAN EMPIRIK

1. Sahlan Asnawi & M. Bachroni (1999) dalam penelitian adalah Keterlibatan pelaksanaan tugas dengan disiplin terhadap peraturan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Mandira Nusantara Bogor, Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas

tentang keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja), sedangkan variabel tergantung adalah disiplin pelaksanaan peraturan K-3. Uji keterpengaruhannya ini merupakan gambaran seberapa besar variabel keterlibatan pelaksanaan tugas (kerja) baik secara total maupun secara sendiri-sendiri (faktorial) mempunyai pengaruh terhadap kuat lemahnya disiplin pelaksanaan peraturan K-3. Dengan teknik analisis regresi diperoleh gambaran bahwa Variabel Keterlibatan Pelaksanaan Tugas (Kerja) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap disiplin pelaksanaan peraturan K-3 sebesar 57,7 %. Ini berarti bahwa 42,3 % disiplin pelaksanaan peraturan K-3 dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya budaya, sistem manajemen, kepemimpinan dsb. Adapun secara faktorial (masing - masing faktor dari variabel Keterlibatan Pelaksanaan Tugas/Kerja) diperoleh gambaran akan kontribusi pengaruh terhadap disiplin pelaksanaan peraturan K-3 adalah sebagai berikut :

- a) Faktor harapan yang besar terhadap pekerjaan sebesar 21,6 %.
- b) Faktor Keterlibatan emosional sebesar 11,2 %.
- c) Faktor rasa tanggung jawab 18,7 %.
- d) Faktor rasa bangga terhadap pekerjaan 16,1 %.
- e) Faktor keinginan mobilitas ke atas 20,9 %.

Dari kontribusi faktorial tersebut dapat diketahui bahwa paling dominan dalam memberikan keterpengaruhannya terhadap disiplin pelaksanaan

2. Fauziah, M Muis, Atjo Wahyu (2012) yakni Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi Karyawan Untuk berperilaku K3 di unit PLTD PT (Persero) Sektor Tello Wilayah Sulselbar (Aplikasi TPB) dimana penelitian ini menggunakan teori TPB (Theory Planned Of Behaviour). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Unit PLTD PT. PLN (Persero) Sektor Tello memiliki sikap yang positif, norma subyektif yang tinggi, dan persepsi kontrol perilaku yang positif untuk

menampilkan perilaku K3 dalam setiap pekerjaannya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa norma subyektif ($\beta = .037$) dan persepsi kontrol perilaku ($\beta = .006$) berpengaruh signifikan terhadap intensi karyawan, sedangkan sikap ($\beta = .277$) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi karyawan untuk berperilaku K3. Namun secara bersama-sama sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap intensi karyawan unit PLTD untuk berperilaku K3 ($\beta = .018$). Berdasarkan hasil penelitian disarankan penerapan perilaku K3 bagi setiap karyawan di Unit PLTD PT. PLN (Persero) Sektor Tello Wilayah Sulselbar berbasis TPB, membangun sikap sadar dan peduli K3, diharapkan bertumbuh dan dinamisnya peranan supervisor sub unit dan manager terhadap intensi karyawan untuk berperilaku K3, dan peningkatan dukungan perusahaan dan karyawan terhadap perilaku K3

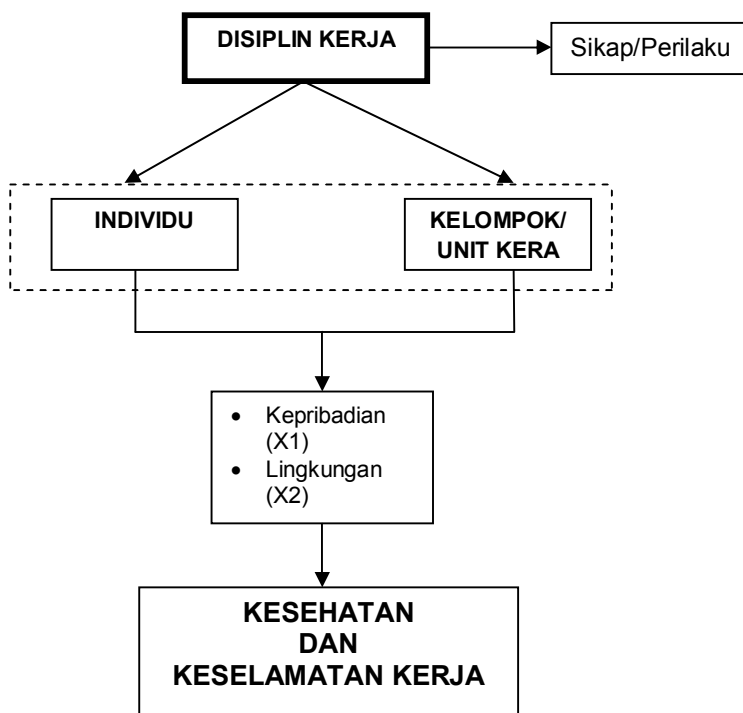
3. Anhar Januar Malik (2013) Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari komitmen top management (X1), peraturan dan prosedur K3 (X2), komunikasi pekerja (X3), kompetensi pekerja (X4), lingkungan kerja (X5), keterlibatan pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Proyek konstruksi (Y). Komitmen Top Management memiliki koefisien regresi bertanda positif atau adanya pengaruh searah terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.574, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu komitmen top management (X1), peraturan dan prosedur K3 (X2), komunikasi pekerja (X3), kompetensi pekerja (X4), lingkungan kerja (X5), keterlibatan pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi sebesar 57,4%, melihat variabel kinerja karyawan proyek konstruksi dapat dipengaruhi oleh banyak variabel lain, sedangkan sisanya yaitu 42,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam

peraturan K-3 adalah faktor rasa harapan (21,6%), kemudian keinginan mobilitas (20,9 %), selanjutnya disusul faktor tanggung jawab (18,7 %). Adapun yang memberikan kontribusi pengaruh yang paling lemah adalah faktor .

2.6 KERANGKA FIKIR

Kerangka pikir dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan landasan teori yang dipaparkan sebelumnya yang berkaitan. Dalam hal ini peneliti mencoba untuk mengetahui bagaimana apakah ada pengaruh penerapan disiplin kerja yang dilaksanakan PT PLN Sektor Tello dengan tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Fikir



Sumber : Gambar penulis 2014

Dari skema kerangka fikir diatas, disiplin kerja adalah salah satu sikap perilaku yang nampak kemudian terbagi menjadi 2 bagian yakni disiplin individu dan kelompok. Disiplin individu mencerminkan pribadi karyawan kemudian pribadi ini terikat atas suatu keadaan

yang tercipta ditempat kerja bersama-sama dengan karyawan lain melakukan usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama hal ini menciptakan disiplin kelompok. Disiplin pribadi dan kelompok adalah suatu kesatuan didalam perusahaan yang telah nampak dari interaksi didalam perusahaan. Faktor terjadinya disiplin kerja yakni faktor kepribadian dan lingkungan. Faktor ini yang menyebabkan tindakan disiplin seseorang dirumuskan kedalam program-program kesehatan dan keselamatan (K3) kerja yang cocok membentuk sikap dan perilaku disiplin karyawan. Program inilah yang pada akhirnya akan mempengaruhi kebijakan K3 didalam perusahaan. Jadi dapat disimpulkan dari kerangka fikir dalam penulisan ini adalah :

1. Variabel independent dari penelitian ini adalah disiplin kerja dimana faktor pembentukan sikap dan perilaku menurut teori medan Kurt Lewin adalah faktor kepribadian (X_1) dan faktor lingkungan (X_2)
2. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (Y).

2.7 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.7.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perilaku dan sikap seorang tidak begitu saja muncul dengan tiba-tiba melekat pada kepribadian seseorang, banyak faktor yang menyebabkan pembentukan kepribadian ini baik secara internal maupun eksternal dalam hal ini sikap dan perilaku yang nampak ini adalah disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2013:193) Disiplin kerja yang merupakan sebuah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dimana terdapat fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Jadi kedua belas faktor ini yang mempengaruhi pengembangan SDM secara menyeluruh, terkait

dengan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan bahwa Manajemen SDM berfungsi mengatur, meramalkan dan memberikan solusi atas kejadian dari terjadinya tingkat kecelakaan kerja atau terganggunya kesehatan karyawan.

Dari sini penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan kerja pada PT PLN Sektor Tello dimana kesehatan dan keselamatan kerja karyawan mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen, dimana pihak manajemen PT PLN Sektor Tello Mengetahui bahaya yang ditimbulkan.

Penelitian yang dipakai terdahulu yang mendukung yang dipakai Sahlan dan Bachroni (1999) dimana dalam penelitiannya bahwa faktor keterlibatan karyawan dalam pelaksana tugas sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian penelitian dilakukan Fauziah, M Muis, Atjo Wahyu (2012) yakni Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi Karyawan Untuk berperilaku K3 di unit PLTD PT (Persero) Sektor Tello Wilayah Sulselbar (Aplikasi TPB) dimana penelitian ini menggunakan teori TPB (Theory Planned Of Behaviour), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Unit PLTD PT. PLN (Persero) Sektor Tello memiliki sikap yang positif, norma subyektif yang tinggi, dan persepsi kontrol perilaku yang positif untuk menampilkan perilaku K3 dalam setiap pekerjaannya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap intensi karyawan, sedangkan sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi karyawan untuk berperilaku K3. Dari hasil penelitian ini maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT PLN Sektor Tello.

2.7.2 Pengaruh Positif Faktor Kepribadian dan Lingkungan Terhadap Tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT PLN Sektor Tello

Manusia yang didalam kehidupan pekerjaanya apakah sebagai karyawan atau profesi lain di dalam masyarakat hidup didalam lingkungan alam semesta ini berinteraksi apakah dengan sesama manusia ,mahluk hidup lain atau dengan lingkungan alam semesta yang menjadi wadah interaksi ini.

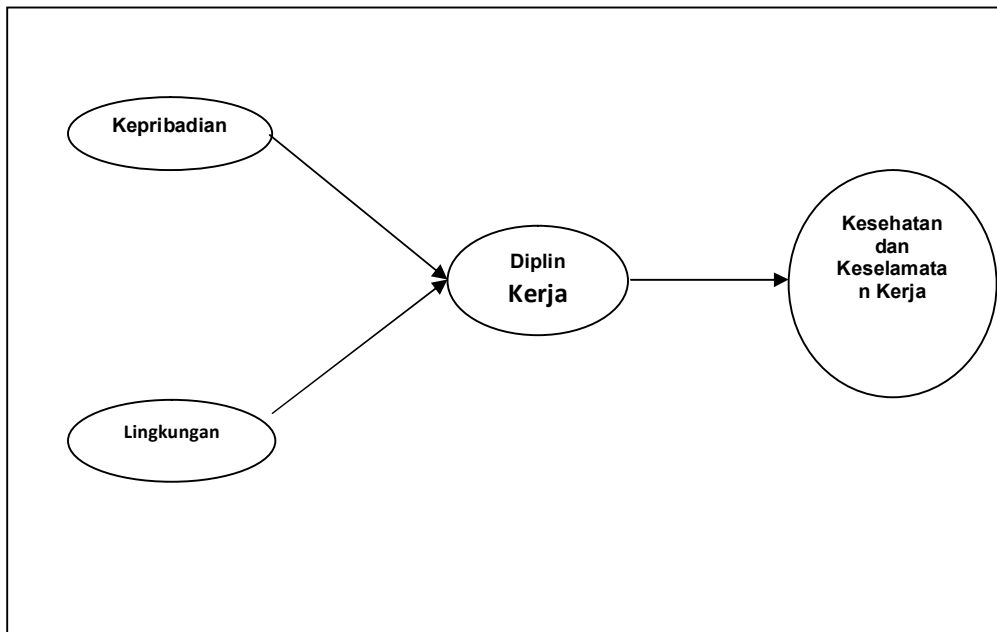
Dalam teori medan mengatakan bahwa interaksi faktor kepribadian dan faktor lingkungan ini menciptakan sikap dan perilaku seseorang yang nampak, salah satu adalah disiplin kerja. Interaksi antara kepribadian dan lingkungan ini yang berpengaruh ditengahi oleh sebuah ruang hidup yang menjadi wadah dari kedua faktor ini mempunyai dimensi yang berisikan kepribadian dari seseorang.

Oleh karena itu dari penelitian ini melihat apakah faktor kepribadian dan lingkungan yang membentuk sikap dan perilaku yang disiplin khususnya disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dari kesehatan dan keselamatan kerja pada PT PLN Sektor Tello. Dengan demikian kedua faktor inilah yang akan menjadi pembentuk sikap dan perilaku disiplin seseorang kemudian mempunyai hubungan yang positif mendukung disiplin kerja dalam menjaga tingkat kesehatan dan kecelakaan kerja pada PT PLN Sektor Tello. Dari penjelasan diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Apakah faktor kepribadian dan lingkungan berpengaruh positif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT PLN Sektor Tello

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan rumusan hipotesis di atas, maka diperoleh hubungan variabel. Hubungan variabel dapat diprediksikan seperti gambar di bawah ini

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



Sumber : Gambar Penulis, 2014.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 RANCANGAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah uji hipotesis (*hypotheses testing*). Pengujian hipotesis adalah studi yang menjelaskan tentang fenomena dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih (Indrianto dan Supomo, 1999:89). Studi korelasional menurut Sekaran dan Roger (2009:110) yaitu studi yang menjelaskan atau menggambarkan variabel penting yang terkait dengan masalah tersebut.

Setting penelitian ini merupakan studi lapangan. Studi lapangan adalah suatu fenomena tertentu yang menguji hubungan korelasional antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dengan keterlibatan peneliti minimal. Unit analisis yang dipakai yang digunakan adalah perilaku karyawan secara individual (Indrianto dan Supomo, 1999: 94). Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi satu tahap (*cross-sectional study*). Pengumpulan data dilakukan hanya sekali baik dalam periode hari, minggu, maupun bulan berguna untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Roger, 2009:119). Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert scale*).

3.2 TEMPAT DAN WAKTU

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN Sektor Tello alamat jalan Urip Sumoharjo 17 Makassar, Penelitian ini dilakukan Tanggal 26 juli- 06 agustus 2013 .

3.3 POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Dwi Priyatno (2010), populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Selain itu, populasi menunjukkan keseluruhan kelompok atau group dari orang-orang, peristiwa, atau barang yang diminati

oleh peneliti untuk diselidiki. PT. PLN Sektor Tello memiliki jumlah karyawan sebesar 108 orang .

Sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Pengambilan sample harus *representative* yakni mewakili populasi dalam arti ciri-ciri atau karakteristik yang ada pada pola populasi harus memenuhi teknik-teknik yang ditentukan

Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan teknik *Nonprobability* dengan jenis *Purposive Sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah tiga puluh lima orang .

3.4 JENIS DAN SUMBER DATA

Adapun jenis data yang digunakan data kuantitatif dan kualitatif, dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner kemudian data kualitatif membantu menjelaskan fenomena yang terjadi disepertaran tempat penelitian . data yang digunakan adalah data primer dan data Sekunder. Data primer yaitu data secara langsung bersumber dari peneliti yakni dalam hal ini kuesioner kemudian data Sekunder adalah data yang tidak secara langsung diterima langsung dari objek peneliti (pasolong, 2013 : 70).

3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh informasi data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka menggunakan metode melalui :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner berupa angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan kuesioner pada penelitian ini bersifat tertutup

2. Study Pustaka (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literature atau referensi lain yang berhubungan dengan pokok bahasan sehingga digunakan sebagai acuan analisa untuk memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan mengamati keadaan yang ada disekitar lingkungan kerja PT PLN Sektor Tello dengan melihat kondisi penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan kerja kemudian merekamnya menjadi sebuah data untuk menjadi bahan untuk penelitian.

4. Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah dengan menanyakan kepada pimpinan dan penyelia baik langsung ketika berada di tempat penelitian yang ada tentang permasalahan yang ada , bentuk pertanyaan yang ada mengenai seputar permasalahan terjadi.

3.6 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni dimana variabel independen (X) dimana disiplin kerja adalah perilaku dimana memiliki 2 dimensi interaksi yang di paparkan Kurt Lewin yakni Kepribadian (X_1 dan lingkungan (X_2) sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). berikut ini definisi operasional setiap variabel dalam penelitian ini.

1. Faktor Kepribadian

Kepribadian adalah karesteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang . Bruce Lipton (2005)dalam teori “Belief system” Mengatakan bahwa fungsi utama dari pengendalian tubuh kita adalah keyakinan kita berpengaruh besar akan kehidupan kita. jadi kepribadian bukan adalah bawaan secara genetik saja yang selama ini dipercaya oleh orang selama ini. Bruce lipton menyadari bahwa sebuah keyakinan (belief sytem) yang ada tercipta melalui mental dan spiritual yang berinteraksi Nampak pada tubuh fisik seseorang. Jadi kepribadian diukur

melalui indikator item ini menyangkut kepribadian seseorang menggunakan 7 item pertanyaan yang menggambarkan mental dan spiritual melihat dirinya.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan adalah suatu komponen yang tercipta dari suatu kondisi dasar yang alami, dalam faktor lingkungan kerja perusahaan menurut adalah hasil modifikasi dari sana terdapat resiko kerja yang bisa menyebabkan kesehatan dan keselamatan karyawan terganggu. menurut Vietch dan Arkkelin terbagi atas 4 lingkungan yang dimana keberadaan PT PLN Sektor Tello berada dalam lingkungan modifikasi dimana keberadaan alat berat mengganggu bahkan membuat terjadinya resiko kerja. Pengukuran yang dipakai menggunakan 7 indikator pertanyaan yang mengukur sampai bagaimana pengaruh lingkungan kerja yang ada di PT PLN Sektor Tello terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan.

3. Kesehatan dan keselamatan kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah keadaan yang terjadi kepada karyawan dalam aktivitas di dalam produksi perusahaan. Faktor ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain lain yang menciptakan sikap dan perilaku seseorang, sikap dan perilaku seseorang menurut teori medan interaksi Kurt Lewin adalah sikap dan perilaku disiplin kerja.

Sikap dan perilaku ini tercermin dari sikap dan perilaku ini berinteraksi dengan kondisi yang tercipta dari lingkungan yang ada sehingga dari hal ini keadaan yang menggambarkan resiko kepada karyawan ini mengganggu kesehatan dan keselamatan karyawan. Faktor Kesehatan dan keselamatan karyawan keselamatan kerja diukur dengan 7 indikator yang telah dimodifikasi, dibuat untuk menggambarkan persepsi karyawan PT PLN Sektor Tello terhadap Kesehatan dan Keselamatan yang ada.

3.7 PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian, penelitian ini dibagi atas 2 bagian dimana disiplin kerja dibagi atas 2 variabel yakni faktor kepribadian dan

lingkungan kerja kemudian kesehatan dan keselamatan kerja. Masing-masing diisi dan dijawab oleh karyawan PT PLN Sektor Tello. Jenis pertanyaan adalah tertutup, Responden hanya memberikan tanda silang(X) pada pilihan yang tersedia. Penelitian ini menggunakan 7 item pertanyaan dengan memakai skala linkert dari 1 sampai 5. Konstruk ini menggunakan skala Linkert diberi angka 1 sampai 5, angka 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju(STS), angka 2 menunjukkan Tidak Setuju(TS), angka 3 menunjukkan Kurang setuju (KS), angka 4 menunjukkan Setuju(S) dan sangat Setuju (SS)

3.8 ANALISI DATA

3.8.1 Uji Validitas & Realiabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Wijaya, 2012:119).Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment pearson yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Apabila nilai korelasinya lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Jika nilai korelasinya lebih kecil dari nilai r tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian. Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 20.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil dari waktu ke waktu (Wijaya, 2012:115).

Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran *one shot*. Satu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 20.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik untuk menghindari perolehan yang bias. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji adanya variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal (Wijaya, 2012:132).

Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pengambilan keputusan dengan analisis grafik dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melalui grafik histogram dan normal PP Plot.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol (Wijaya, 2012:125).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah VIF (*variance inflation factor*) maupun nilai *tolerance*. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $VIF \geq 10$ atau sama dengan $tolerance \leq 0,1$. Penarikan keputusannya adalah apabila nilai $VIF \leq 10$ atau angka $tolerance \geq 0,1$ maka H_0 diterima atau dengan kata lain, bebas multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Wijaya, 2012:130).

Gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* di sekitar nilai residual dan variabel dependen suatu penelitian. Jika terdapat pola tertentu maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.9 METODE ANALISIS

3.9.1 Analisis Kualitatif Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara generalisasi. Dalam statistik deskriptif, hasil jawaban responden akan dideskripsikan menurut variabel penelitian(Sugiyono, 2010;147)

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Berikut analisis regresi berganda yang dirumuskan wijaya(2012:104).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e (X_1, X_2)$$

Dimana:

Keterangan :

Y : Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X₁ : Lingkungan

X₂ : Kepribadian

$b_1 b_2$: Koefisien Regresi
a : Nilai intercept / constant
e : *error*

3.9.2 Uji Hipotesis

4. Uji t

Uji statistik ini menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi adalah 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikansi secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- ☐ Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- ☐ Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Sektor Tello dengan jumlah sampel tiga puluh lima responden. Total kuesioner yang disebar sebanyak lima puluh kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak tiga puluh lima kuesioner, kuesioner di sebar pada unit-unit kerja yakni Sektor ,PLTU dan PLTG. Adapun rincian pendistribusian kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Rincian Pendistribusian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Distribusi kuesioner	50	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	15	30%
3	Kuesioner yang kembali	35	70%
4	Kuesioner yang cacat	0	0%
5	Kuesioner yang dapat diolah	35	70%
n sampel = 35 Responden Rate = $(35/50) \times 100\% = 70\%$			

Sumber: data primer, 2014

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya maka digunakan uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment pearson* yang kemudian dibandingkan dengan r tabel.

Berdasarkan hasil olah data, apabila r hitungnya lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap *valid*. Sebaliknya, jika r hitungnya kurang dari r tabel, maka pernyataan tidak *valid* dan harus dikeluarkan dari pengujian yang dilakukan. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepribadian (KP)

Item	<i>Pearson Corelation</i>	<i>r</i> tabel	Keterangan
KP1	0,647	0,335	Valid
KP2	0,354	0,335	Valid
KP3	0,403	0,335	Valid
KP4	0,750	0,335	Valid
KP5	0,422	0,335	Valid
KP6	0,645	0,335	Valid
KP7	0,511	0,335	Valid

Sumber : output SPSS 20.2014

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan (LK)

Item	<i>Pearson Corelation</i>	<i>r</i> tabel	Keterangan
LK1	0,609	0,335	Valid
LK2	0,573	0,335	Valid
LK3	0,418	0,335	Valid
LK4	0,454	0,335	Valid
LK5	0,717	0,335	Valid
LK6	0,589	0,335	Valid
LK7	0,477	0,335	Valid

Sumber : output SPSS 20, 2014.

Tabel 4.8 Uji validitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (KK)

Item	<i>Pearson Corelation</i>	<i>r</i> tabel	Keterangan
KK1	0,619	0,335	Valid
KK2	0,615	0,335	Valid
KK3	0,421	0,335	Valid
KK4	0,450	0,335	Valid
KK5	0,590	0,335	Valid
KK6	0,742	0,335	Valid
KK7	0,356	0,335	Valid

Sumber : output SPSS 20, 2014.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *r* tabel dengan jumlah sampel tiga puluh lima, *degree of freedom*, dan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,335 sehingga hasil uji validitas variabel kepribadian, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini memiliki *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sehingga memenuhi uji validitas.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Hasil pengolahan data SPSS yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) item untuk setiap variabel adalah lebih besar dari 0,60 sehingga item untuk setiap variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Uji Realibilitas Variabel Kepribadian (KP)

Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
KP1	0,671	0.60	Reliable
KP2	0,708	0.60	Reliable
KP3	0,703	0.60	Reliable
KP4	0,651	0.60	Reliable
KP5	0,700	0.60	Reliable
KP6	0,667	0.60	Reliable
KP7	0,693	0.60	Reliable

Sumber : output SPSS 20, 2014.

Tabel 4.10 Uji Realibilitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (KP)

Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
KK1	0,685	0.60	Reliable
KK2	0,688	0.60	Reliable
KK3	0,713	0.60	Reliable
KK4	0,711	0.60	Reliable
KK5	0,692	0.60	Reliable
KK6	0,655	0.60	Reliable
KK7	0,722	0.60	Reliable

Sumber : output spss 20, d, 2014.

Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan (LK

Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha (α)</i>	Keterangan
LK1	0,682	0.60	Reliable
LK2	0,684	0.60	Reliable
LK3	0,710	0.60	Reliable
LK4	0,701	0.60	Reliable
LK5	0,662	0.60	Reliable
LK6	0,680	0.60	Reliable
LK7	0,704	0.60	Reliable

Sumber : output spss 20, diolah sendiri, 2014

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas. Uji asumsi klasik digunakan karena data dalam penelitian ini yaitu dengan studi satu tahap (*cross-sectional study*).

4.3.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam penelitian ini untuk menunjukkan adanya korelasi antar variable independen dalam model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai VIF dan nilai *tolerance*.

Suatu model regresi dikatakan menunjukkan adanya multikolonieritas yaitu nilai $VIF \geq 10$ atau sama dengan $tolerance \leq 0,1$. Sebaliknya, apabila nilai $VIF \leq 10$ atau angka $tolerance \geq 0,1$ maka dapat dinyatakan bebas multikolinearitas. Berdasarkan hasil olah data, uji statistik menunjukkan bahwa nilai $VIF \leq 10$ dan angka $tolerance \geq 0,1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepribadian	1,000	1,000	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan	1,000	1,000	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : output spss 20, 2014.

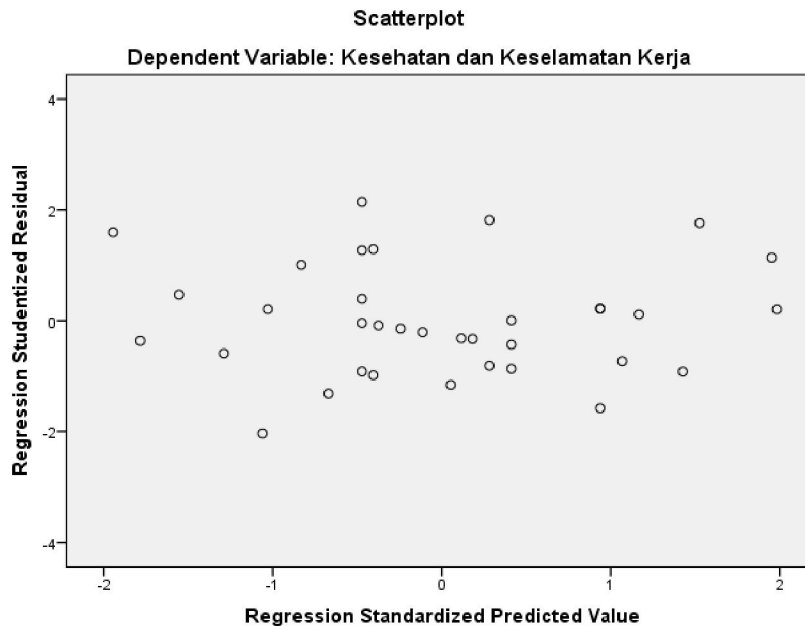
4.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya sebagai berikut.

1. Jika terdapat pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Jika terjadi, indikasinya terdapat heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas,serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y, indikasinya tidak terjadi heterokedastisitas. Grafik hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



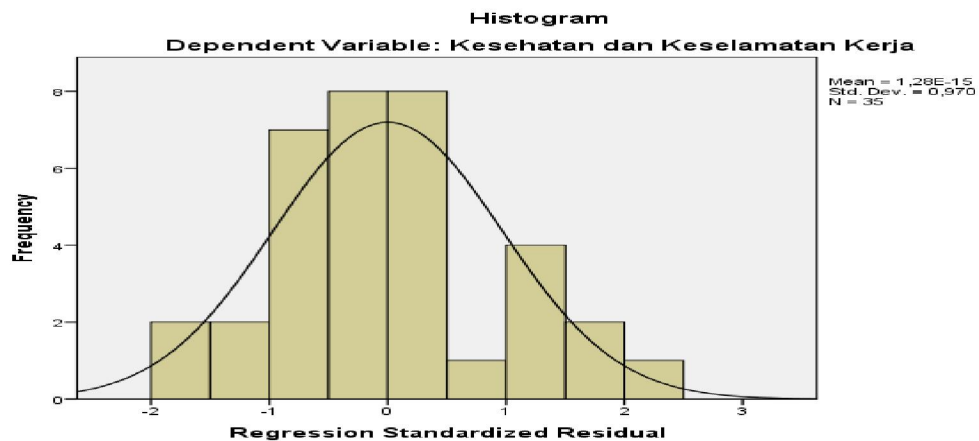
Sumber : output spss 20, diolah sendiri, 2014

Berdasarkan hasil olah data grafik uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah sehingga hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas untuk variabel penelitian, sehingga asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan terpenuhi.

4.3.3 Hasil Uji Normalitas

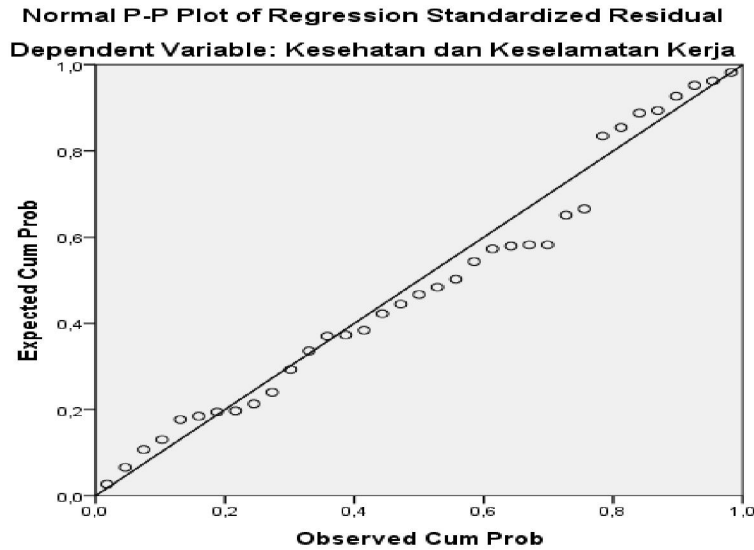
Uji normalitas dilakukan dalam penelitian ini untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : output spss 20, diolah sendiri, 2014

Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilakukan secara kasat mata dengan melihat grafik PP Plot dan kurva historagram. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada kurva histogram, normalitas data dapat dilihat berdasarkan gambar kurva. Jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk lonceng yang hampir sempurna, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut



Sumber : output spss 20, 2014

Berdasarkan hasil olah data, grafik PP Plot menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut dan kurva histogram berbentuk lonceng yang hampir sempurna. Hal ini membuktikan bahwa data terdistribusi dengan normal sehingga model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4 METODE ANALISIS

4.4.1 Analisis Kualitatif Deskriptif

Pengelolaan data primer merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai disiplin kerja dimana dimensi lingkungan kerja dan kepribadian menjadi variabel penelitian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Analisis deskriptif ini didasarkan pada jawaban tiap pernyataan responden dari skala tidak setuju sampai sangat setuju. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan ringkasan data penelitian berupa nilai rata-rata, standar deviasi dan distribusi jawaban responden masing-masing variabel. Hasil pengolahan *descriptive statistics* setiap variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 4.2 Deskriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	26,57	2,477	35
Kepribadian	28,86	2,463	35
Lingkungan	27,54	2,513	35

Sumber : Output SPSS 20.2014

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel kepribadian mempunyai nilai rata-rata sebesar 28,86. Apabila dibagi dengan jumlah item pertanyaan yaitu 7 item, maka skor rata-rata terhadap item pertanyaan sebesar 4,12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberikan penilaian pada skor 4-5 pada setiap item pertanyaan dari variabel kepribadian dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju dan yakin terhadap item pertanyaan bahwa kepribadian karyawan berubah ketika berada menjadi lebih disiplin dan member kontribusi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Variabel lingkungan mempunyai nilai rata-rata sebesar 27,54. Apabila dibagi dengan jumlah item pertanyaan yaitu 7 item, maka skor rata-rata terhadap item pertanyaan sebesar 3,93. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberikan penilaian pada skor 3-4 pada setiap item pertanyaan dari variabel lingkungan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan setuju item pertanyaan tetapi beberapa masih ragu dengan jawaban yang mereka berikan sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kontribusi lingkungan cukup mempengaruhi .
- c. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 26,57. Apabila dibagi dengan jumlah item pertanyaan yaitu 7 item, maka skor rata-rata terhadap item pertanyaan sebesar 3,79. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memberikan penilaian pada skor 3-4 pada setiap item pertanyaan dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja dimana rata

responden setuju dengan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja tetapi diantara itu masih ada yang ragu-ragu dengan jawaban yang diberikan, dengan demikian kontribusi kesehatan keselamatan kerja mempengaruhi pandangan karyawan, melihat hasil jawaban responden ata item- item pertanyaan yang diberikan.

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Variabel kepribadian (KP)

No	Kriteria	Jawaban responden					Jumlah responden
		Tingkat penilaian					
		STS	TS	N	S	ST	
1	KP1	0	0	4	23	8	35
2	KP2	0	0	1	26	8	35
3	KP3	0	0	4	21	10	35
4	KP4	0	0	5	20	10	35
5	KP5	0	0	4	23	8	35
6	KP6	0	0	5	19	11	35
7	KP7	0	5	3	16	11	35

Sumber : data primer, 2014

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Variabel Lingkungan (LK)

No	Kriteria	Jawaban responden					Jumlah responden
		Tingkat penilaian					
		STS	TS	N	S	ST	
1	LK1	0	0	6	24	5	35
2	LK2	0	0	10	20	5	35
3	LK3	0	0	3	31	1	35
4	LK4	0	0	5	19	11	35
5	LK5	0	0	10	20	5	35
6	LK6	0	0	11	17	7	35
7	LK7	0	5	4	17	9	35

Sumber : data primer, 2014.

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (KK)

No	Kriteria	Jawaban responden					Jumlah responden
		Tingkat penilaian					
		STS	TS	N	S	ST	
1	KK1	0	0	5	19	11	35
2	KK2	0	1	16	17	1	35
3	KK3	0	0	8	22	5	35
4	KK4	0	1	6	28	0	35
5	KK5	0	0	10	22	3	35
6	KK6	0	5	11	16	3	35
7	KK7	0	0	9	20	6	35

Sumber : data pribadi, 2014

4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dapat diketahui nilai konstanta sebesar 1,684, koefisien regresi kepribadian sebesar 1,422, koefisien lingkungan sebesar 1,077, dan standar errors sebesar 6,417.

Berdasarkan data di atas maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e (X_1, X_2)$$

Dimana:

a : 1,684

b₁ : 1,422

b₂ : 1,077

e : 6,417

$$Y = 1,684 + 1,422X_1 + 1,077X_2 + 6,417 (X_1, X_2)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Jika variabel kepribadian (X_1) naik sebesar 1 satuan maka kesehatan dan keselamatan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,422 dengan asumsi

bahwa lingkungan (X_2) dan interaksi antara kepribadian dengan lingkungan ($X_1.X_2$) semua tetap atau konstan.

- b. Jika variabel lingkungan (X_2) naik sebesar 1 satuan maka kesehatan dan keselamatan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,077 dengan asumsi bahwa kepribadian (X_1) dan interaksi antara kepribadian dengan lingkungan ($X_1.X_2$) semua tetap atau konstan.

4.5 PENGUJIAN HIPOTESIS

4.5.1 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 3,179 df1 sebesar 2 dan df2 sebesar 32 sedangkan F tabel sebesar 3,27 dan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3,179 < 3,27$) dan $sig\ F_{hitung} > 0,05$ ($0,055 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepribadian dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Ini kita bisa lihat pada tabel berikut .

Tabel 4.6, Model Ringkasan Hasil uji F

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,407 _a	,166	,114	2,332	,166	3,179	2	32	,055

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepribadian

Sumber : output spss 20, diolah sendiri, 2014

4.5.1 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Dari hasil analisis regresi secara parsial yang dilakukan diperoleh nilai t hitung variabel kepribadian sebesar 1,422 dan tingkat signifikansi sebesar 0,165 yang bernilai lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja artinya

hipotesis diterima dimana ada hubungan positif tetapi tidak signifikan pengaruh yang diimbulkaan.

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,804	6,417		1,684	,102
Kepribadian	,231	,162	,230	1,422	,165
Lingkungan	,331	,159	,335	2,077	,046

Sumber : output spss 20, 2014

Sementara itu nilai t hitung dari variabel lingkungan sebesar 1,077 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja artinya hipotesis kedua diterima.

4.6 HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk membahas hipotesis dari hasil penelitian diatas yakni :

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa” Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT PLN Sektor Tello” dapat ditolak. Ini dibuktikan dengan uji F dimana koefisien uji dilakukan secara bersama-sama dan hasil bahwa 16.6% disiplin kerja mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dimana 83,4% dipengaruhi faktor lain

Sesuai dengan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan dari 11 fungsi ini disiplin kerja yang menjadi sikap dan perilaku seseorang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja tetapi tidak secara signifikan

mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja masih ada 10 landasan operasional sumber daya manusia yang bisa mengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja ditambah faktor eksternal seperti teknologi dan kebijakan pemerintah sesuai, oleh karena itu penting disiplin kerja sudah dirasa pihak manajemen PT PLN Sektor Tello meskipun dari hasil penelitian ini disiplin kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

2 Hipotesis kedua yang menyatakan “Apakah faktor kepribadian dan lingkungan berpengaruh positif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan PT PLN Sektor Tello” dapat diterima. Ini bisa kita lihat dari jawaban responden mengenai variabel kepribadian dan lingkungan dengan pendekatan statistik deskriptif kepribadian menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi dimana rata-rata jawaban menunjukkan pada jawaban 4 dan 5 dimana rata-rata jawaban 27,54 dibagi 7 item variabel menunjukkan nilai yang cukup tinggi kemudian faktor lingkungan deskriptif dimana rata-rata jawaban 27,54 dibagi 7 item variabel menunjukkan nilai yang cukup tinggi. Dengan menggunakan pengujian hipotesis regresi linear berganda didapati jika kenaikan faktor kepribadian 1 satuan maka keselamatan dan kesehatan kerja akan naik 1,422, kemudian dengan menggunakan uji koefisien secara parsial (uji t) angka 1,422 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,165 dengan 0,05 sebagai taraf signifikansi. Dengan demikian faktor sikap perilaku disiplin seseorang yang diciptakan faktor kepribadian membawa dampak pengaruh positif, kemudian kita dapat melihat bahwa kenaikan faktor lingkungan 1 satuan maka kenaikan kesehatan dan keselamatan kerja 1,077, kemudian dengan menggunakan uji koefisien secara parsial (uji t) angka 1,077 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,046 dengan tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tetapi mempunyai hubungan yang positif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Artinya bahwa kedua faktor ini yang membentuk sikap dan perilaku disiplin kerja sesuai dengan teori Kurt Lewin keduanya mempunyai hubungan positif dengan kesehatan

dan keselamatan kerja dimana secara faktorial kepribadian secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja berbeda dengan lingkungan kerja tidak secara signifikan, sehingga dengan demikian disiplin kerja demikian mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Secara keseluruhan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepribadian karyawan PT PLN Sektor Tello berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Secara keseluruhan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan PT PLN Sektor Tello berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini masih mempunyai banyak kekurangan. Karena berbagai keterbatasan penulis hanya membatasi penelitian ini hanya pada PT PLN Sektor Tello Makassar sehingga hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan. Selain itu penulis juga membatasi dua variabel yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja yaitu kepribadian dan lingkungan. Masih ada faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- a. Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan sampel penelitian karena penelitian ini hanya menggunakan 35 sampel.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2007. Manajemen Edisi 1, Ahli Bahasa Oleh Edward Tanujaya dan Shirley Tiolina. Empat. Jakarta.
- Fathoni, Abdurahman. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Yuspratiwi, I. 1990. Hubungan antar Locus of control dengan disiplin kerja Wiraniaga pada Wiraniaga obat-obatan di DIY. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Jasin, A. 1989. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional Dalam Sistem Dan Pola Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Tarwakan. 2008. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen dan Implementasi K3 Ditempat Kerja. Harapan Press. Surakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 1994. Manajemen Keselamatan Kerja. Hipsm. Jakarta.
- Sumamur. 2001. Higene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. PT Toko Agung. Jakarta.
- Schuler, Randal dan Susan E Jackson. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21. Edisi Keenam jilid 1, Alih bahasa oleh Nurdin Sobari dan Dwi Kartika Yahya. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama . Bandung.
- Suryadi, Kadarsah dan Ali Ramdhani. 2002. Sistem Pendukung Keputusan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Lista Kuspriatni. 1998. Hukum Perjanjian (Aspek Hukum dalam Ekonomi). PT Intermasa . Jakarta.
- Tulus Tu'u. 2004. Peran Disiplin pada Prilaku dan Prestasi Siswa. Grasindo . Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2004. Manajemen Produksi dan Operasi. BPEE . Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan R&D). Alfabeta. Bandung.
- Mudrajad Kuncoro. 2003. Metode Penelitian Untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga. Jakarta.

- Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPEE. Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, Drs, Ec. 1988. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, Drs. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Haji Masagung. Jakarta.
- Fishbein dan Ajezen. 1975. Belief. Attitude, Intentions and Behavior: an introduction to theory and research. California: Addison –Wesley Publishing Company, Inc
- Ranupandojo, Hidjirachman dan Suad Husnan . 2002. Manajemen Personalia. Edisi 4. Pustaka Binawan presindo FE-UGM. Yogyakarta .
- Peraturan Menteri No. PER-O5/MEN/1996/ tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Atkinson, R L, Atkinson, R, C., & Hilgard, E, R. 1983. Pengantar Psikologi. Erlangga. Jakarta.
- Jati, Ibrahim Kusuma. 2010. Pelaksanaan Program Keselamatan dan kesehatan Kerja Karyawan PT Bitratex Industri Semarang . Universitas Diponegoro. Semarang.
- Devi Ari Mariani, mata-kuliah-teori Kepribadian. Deviarimariani.wordpress.com (online 26-1-2014)

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Penerapan Displin Kerja Terhadap Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT PLN Sektor Tello”

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda silang (x) pada kolom jawaban bapak/ibu anggap paling sesuai .
pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Ragu-ragu(RR) : 3
 - Tidak Setuju(TS) : 2
 - Sangat tidak setuju(STS) : 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon bapak/ibu berikan pada yang menyerahkan kuesioner
5. Terimah kasih atas partisipasi Anda

Identitas Responden :

- Nama Responden
(bebas isi atau tidak) :
- Usia :Tahun
- Jenis Kelamin : (1) PRIA (2) WANITA
- Pendidikan Terakhir :
- Status :
- Lama Bekerja :

No	Displin kerja Kepribadian(X1)	Tingkat Kepuasan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bpk/ibu selalu menyadari penerapan disiplin kerja proses dari internalisasi (pembelajaran) di dalam diri					
2.	Motivasi yang diberikan oleh manajemen PT PLN Sektor Tello membantu bpk/ibu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada ..					
3.	Displin kerja sangat penting karena meningkatkan kemampuan saudara untuk bekerja sesuai dengan prosedur					
4.	Awal masuk kerja adalah hal yang terkaku untuk menyesuaikan keadaan dengan lingkungan kerja					
5.	Bpk/ibu ketika melakukan kesalahan siap untuk diberikan sanksi sbgi pembinaan.					
6.	Selama bapak bekerja/ibu di PLN Sektor Tello merasa menjadi orang yang lebih disiplin					
7.	Bpk/ibu menyadari penegakan disiplin kerja mengurangi angka terjadinya kesehatan dan keselamatan kerja.					

NO	Displin Kerja Lingkungan (X2)	Tingkat kepuasan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bpk/ibu mengakui penerapan disiplin kerja adalah proses internalisasi yang dilakukan.					
2.	Bpk/ibu sangat merasakan bahwa proses internalisasi sangat bermanfaat untuk anda menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada .					
3.	Awal masuk kerja adalah hal yang terkaku untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja PT PLN Sektor Tello.					
4.	Kesejahteraan yang diberikan membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan sehingga karyawan nyaman dengan kondisi lingkungan kerja.					
5.	Rekan – rekan kerja sesama karyawan sangat membantu bapak ibu didalam aktivitas kerja					
6.	Evaluasi yang dilakukan manajemen membantu bpk/ibu mengukur kemampuan/keadaan yang sudah terjadi					
7.	Kondisi kerja yang harmonis membantu bpk/ibu di dalam berkerja					

NO	Kesehatan dan Keselamatan Kerja(Y)	Tingkat kepuasan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi kerja yang baik telah tercipta di lingkungan kerja PT PLN Sektor Tello membantu mengurangi resiko K3					
2.	Program pemeriksaan kesehatan (medical check up) secara periodik membantu melakukan bekerja dengan prima					
3.	Program perlindungan kesehatan yang dilakukan manajemen PT PLN Sektor Tello yang telah berjalan membantu anda bekerja.					
4.	Pemeriksaan peralatan dan perlengkapan secara berkala mengurangi resiko kecelakaan kerja					
5.	Bpk/ibu memakai peralatan/perlengkapan keselamatan kerja sebagai kesadaran akan resiko kerja yang tinggi dilingkungan kerja					
6.	Menciptakan kondisi kerja yang baik membantu terjadinya kecelakaan kerja					
7.	Peningkatan pengetahuan tehnik karyawan membantu mengurangi resiko kecelakaan kerja					
8.	Penerapan disiplin kerja membantu mengurangi/meminimalisirkan kecelakaan kerja					

LAMPIRAN II UJI VALIDITAS

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	Kepribadian
K1	Pearson Correlation	1	,235	,271	,423*	,394*	,252	,062	,647**
	Sig. (2-tailed)		,174	,116	,011	,019	,144	,723	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
K2	Pearson Correlation	,235	1	-,222	,288	,021	,262	,025	,354*
	Sig. (2-tailed)	,174		,201	,094	,903	,128	,887	,037
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
K3	Pearson Correlation	,271	-,222	1	,084	,107	,213	,064	,403*
	Sig. (2-tailed)	,116	,201		,632	,539	,219	,715	,016

K4	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,423*	,288	,084	1	,111	,352*	,467**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,011	,094	,632		,525	,038	,005	,000
K5	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,394*	,021	,107	,111	1	,480**	-,241	,422*
	Sig. (2-tailed)	,019	,903	,539	,525		,003	,163	,012
K6	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,252	,262	,213	,352*	,480**	1	,015	,645**
	Sig. (2-tailed)	,144	,128	,219	,038	,003		,931	,000
K7	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,062	,025	,064	,467**	-,241	,015	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,723	,887	,715	,005	,163	,931		,002
Kepribadian	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,647**	,354*	,403*	,750**	,422*	,645**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,016	,000	,012	,000	,002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN III UJI REALIBILITAS

		Correlations							
		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	Lingkungan
L1	Pearson Correlation	1	,468**	,144	,169	,388*	,208	,099	,609**
	Sig. (2-tailed)		,005	,408	,331	,021	,231	,573	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
L2	Pearson Correlation	,468**	1	,096	,264	,160	,027	,200	,573**
	Sig. (2-tailed)	,005		,584	,126	,359	,877	,250	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
L3	Pearson Correlation	,144	,096	1	,307	,096	,093	,242	,418*
	Sig. (2-tailed)	,408	,584		,073	,584	,593	,161	,012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
L4	Pearson Correlation	,169	,264	,307	1	,195	,166	-,143	,454**
	Sig. (2-tailed)	,331	,126	,073		,261	,341	,413	,006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
L5	Pearson Correlation	,388*	,160	,096	,195	1	,785**	,106	,717**
	Sig. (2-tailed)	,021	,359	,584	,261		,000	,543	,000

L6	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,208	,027	,093	,166	,785**	1	-,024	,589**
L7	Sig. (2-tailed)	,231	,877	,593	,341	,000		,891	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Lingkungan	Pearson Correlation	,099	,200	,242	-,143	,106	-,024	1	,477**
	Sig. (2-tailed)	,573	,250	,161	,413	,543	,891		,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,609**	,573**	,418*	,454**	,717**	,589**	,477**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012	,006	,000	,000	,004	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN III UJI REALIBILITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	53,60	20,894	,570	,671
K2	53,51	22,845	,266	,708
K3	53,54	22,197	,291	,703
K4	53,57	19,899	,683	,651
K5	53,60	22,188	,317	,700
K6	53,54	20,491	,556	,667
K7	53,77	20,240	,338	,693
Kepribadian	28,86	6,067	1,000	,563

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	53,60	20,894	,570	,671
K2	53,51	22,845	,266	,708
K3	53,54	22,197	,291	,703
K4	53,57	19,899	,683	,651
K5	53,60	22,188	,317	,700
K6	53,54	20,491	,556	,667

K7	53,77	20,240	,338	,693
Kepribadian	28,86	6,067	1,000	,563

LAMPIRAN IV

UJI ASUMSI KLASIK

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Kepribadian	1,000	1,000
	Lingkungan	1,000	1,000

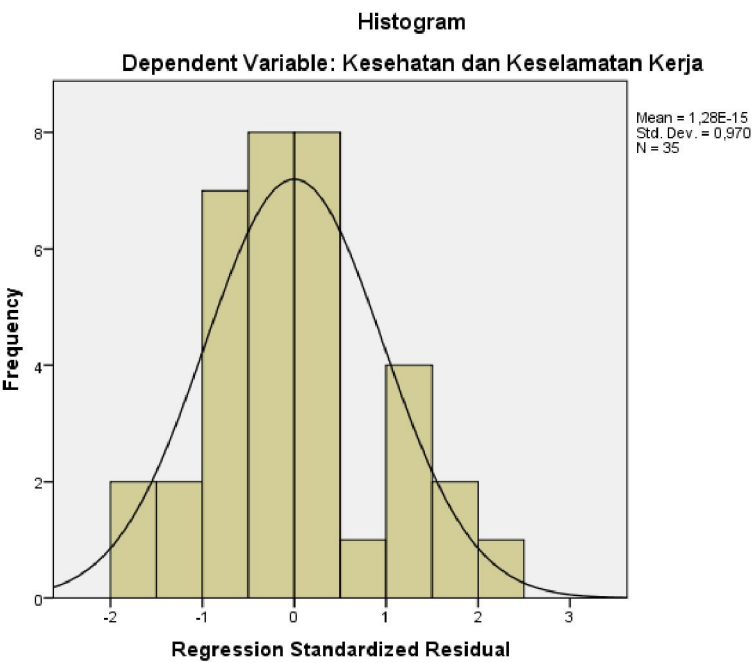
a. Dependent Variable: Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Residuals Statistics^a

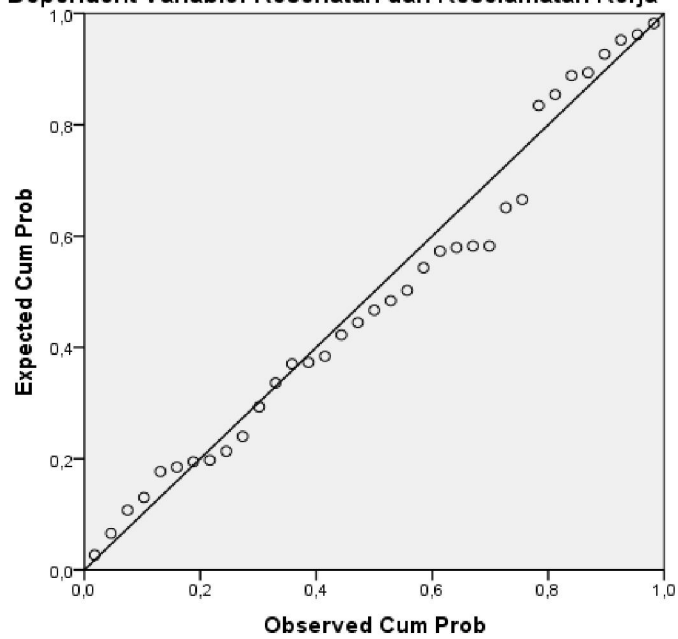
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24,61	28,57	26,57	1,008	35
Std. Predicted Value	-1,946	1,983	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,401	1,002	,657	,190	35
Adjusted Predicted Value	23,90	28,47	26,57	1,030	35
Residual	-4,502	4,906	,000	2,262	35
Std. Residual	-1,930	2,104	,000	,970	35
Stud. Residual	-2,037	2,147	,001	1,015	35
Deleted Residual	-5,013	5,109	,006	2,477	35
Stud. Deleted Residual	-2,149	2,284	,007	1,042	35
Mahal. Distance	,036	5,302	1,943	1,638	35
Cook's Distance	,000	,178	,032	,045	35
Centered Leverage Value	,001	,156	,057	,048	35

a. Dependent Variable: Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Charts

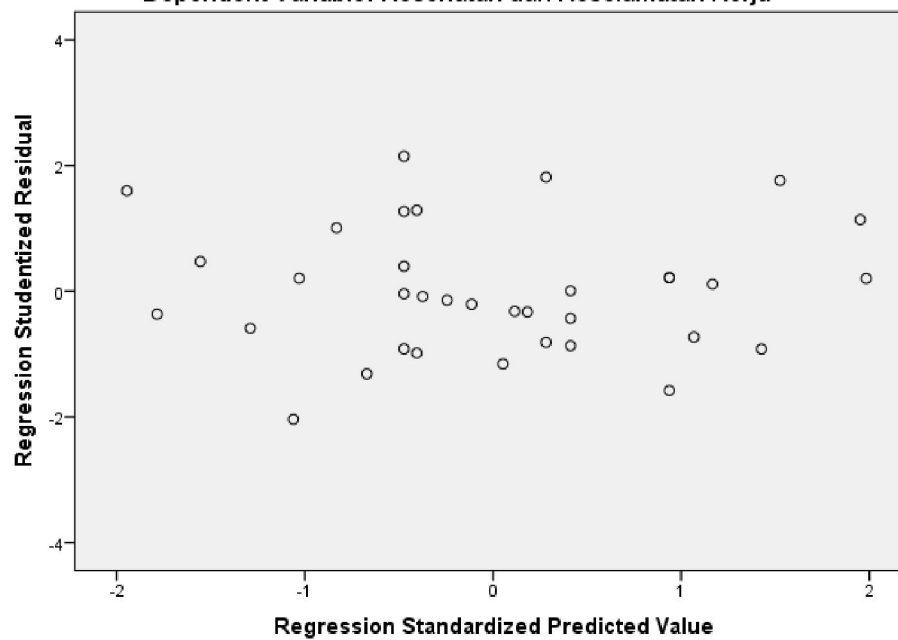


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kesehatan dan Keselamatan Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kesehatan dan Keselamatan Kerja



LAMPIRAN V
UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	26,57	2,477	35
Kepribadian	28,86	2,463	35
Lingkungan	27,54	2,513	35

Correlations

		Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kepribadian	Lingkungan
Pearson Correlation	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	1,000	,231	,336
	Kepribadian	,231	1,000	,003
	Lingkungan	,336	,003	1,000
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.	,091	,024
Sig. (1-tailed)	Kepribadian	,091	.	,492
	Lingkungan	,024	,492	.
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	35	35	35
N	Kepribadian	35	35	35
	Lingkungan	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan, Kepribadian ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kesehatan dan Keselamatan Kerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.804	6.417		1.684	.102					
Kepribadian	.231	.162	.230	1.422	.165	.231	.244	.230	1.000	1.000
Lingkungan	.331	.159	.335	2.077	.046	.336	.345	.335	1.000	1.000

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepribadian	Lingkungan
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
1	2	,008	19,946	,00	,44	,57
	3	,003	34,524	1,00	,56	,43

a. Dependent Variable: Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24,61	28,57	26,57	1,008	35
Std. Predicted Value	-1,946	1,983	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,401	1,002	,657	,190	35
Adjusted Predicted Value	23,90	28,47	26,57	1,030	35
Residual	-4,502	4,906	,000	2,262	35
Std. Residual	-1,930	2,104	,000	,970	35
Stud. Residual	-2,037	2,147	,001	1,015	35
Deleted Residual	-5,013	5,109	,006	2,477	35
Stud. Deleted Residual	-2,149	2,284	,007	1,042	35
Mahal. Distance	,036	5,302	1,943	1,638	35
Cook's Distance	,000	,178	,032	,045	35
Centered Leverage Value	,001	,156	,057	,048	35

a. Dependent Variable: Kesehatan dan Keselamatan Kerja